BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Kantor Pelayanan Pajak adalah unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jenderal Pajak.

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung diresmikan berdirinya *(lauching)* pada tanggal 27 Desember 2006 oleh Menteri Keuangan Ibu Sri Mulyani di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak bersamaan 12 Kantor Pelayanan Pajak Madya lainnya di beberapa Kantor Wilayah. Peresmian ini merupakan perwujudan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132/PMK02/2006 tanggal 26 Desember 2006 tentang "Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal DJP" yang menjadi dasar pembentukan KPP Madya Bandung.

Sebagai tindak lanjut peresmian tersebut, pada tanggal 26 Desember 2006, disaat peresmian tersebut Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I mengeluarkan Surat Pemerintah Nomor Prin-1230/WPJ.09/2006 menunjuk Bapak Eko Kresnandi sebagai Pejabat Sementara Kepala KPP Madya Bandung hingga ditetapkannya Bapak Anggrah Suryo sebagai Kepala Kantor yangdefinitif.

Pada tanggal 14 Februari 2007, Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I menunjuk Pejabat Sementara para Pejabat Eselon IV dengan Surat Perintah Nomor : Print-111/WPJ.09/2007 menyusuli penunjukan pelaksana yang diperbantukan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sesuai Surat Perintah Nomor : Print-1232/WPJ.09/2006 pada tanggal 26 Desember 2006. Kemudian ditugaskan untuk memulai pemberkasan ke Kantor Pelayanan Pajak di Bandung Raya dan Cimahi di bawah pengarahan Kepala Kantor Pjs. Kepala Seksi.

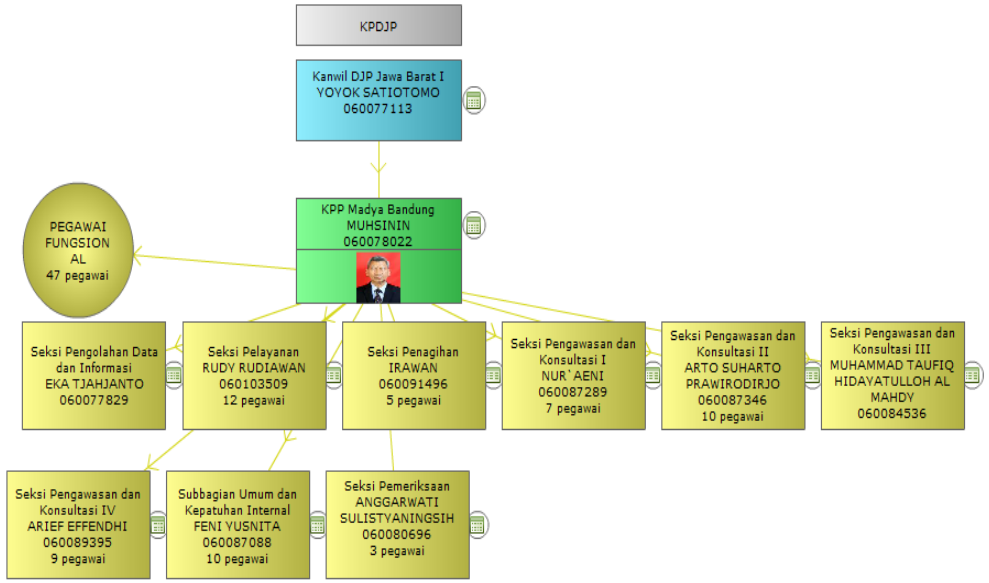
Kemudian berturut-turut ditetapkan para Pejabat Eselon IV yang definitif (KEP-052/PJ./UP.53/2007 tanggal 28 Februari 2007), Account Representatif (KEP-057/PJ.1/UP.53/2007 tanggal 2 Maret 2007), dan Pelaksana (KEP-093/PJ.01/UP.53/2007 tanggal 26 Maret 2007), dan terakhir Para Pejabat Fungsional (Nomor: 331/KM.1/UP.11/2007 tanggal 4 Juni 2007, dan KEP-24/SJ.4/UP.9.1/2007 tanggal 4 Juni 2007).

Dengan demikian, lengkaplah sudah struktur organisasi di KPP Madya Bandung dan siap memberikan pelayanan prima kepada para Wajib Pajak. Dan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor : Per-48/PJ./2007 tanggal 5 Maret 2007 saat mulai operasi Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung adalah tanggal 9 April 2007 dengan diresmikan oleh Bapak Agus Wuryantoro, Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung

adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi KPP Madya Bandung
Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

4.1.2.1. Deskripsi Jabatan

Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung terdiri atas unit-unit kerja yang mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

1. Kepala KPP Madya

Orang yang mengepalai KPP Madya dan bertanggung jawab atas kegiatan pada KPP Madya Bandung.

2. Sub bagian umum

Mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Melakukan urusan kepegawaian,

b. Melakukan urusan keuangan,

c. Melakukan urusan tata usaha, dan

d. Melakukan urusan rumah tangga (kantor).

3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi

Mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Mengumpulkan, Pencarian, dan Mengolah data,

b. Mengamati potensi perpajakan,

c. Menyajikan informasi perpajakan,

d. Merekam dokumen perpajakan,

e. Melaksanakan dukungan teknis komputer,

f. Melakukan pemantapan *e-SPT* dan *e-Filing*, dan

g. Menyimpan laporan kerja.

4. Seksi Pelayanan

Mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Melakukan pelayanan kepada Wajib Pajak dengan melakukan penetapan dan produk hukum perpajakan,

b. Melaksanakan pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan,

c. Menerima Surat Pemberitahuan (SPT) dan mengelola surat permohonan (termasuk surat lain-lainnya),

d. Melakukan penyuluhan perpajakan,

e. Melaksanakan registrasi Wajib Pajak, dan

f. Kerjasama perpajakan.

5. Seksi Penagihan

Mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Melaksanakan penatausahaan piutang pajak,
b. Penundaan dan angsuran tunggakan pajak,
c. Melaksanakan penagihan aktif,
d. Pembuatan usulan penghapusan piutang pajak, dan
e. Menyimpan dokumen-dokumen penagihan.

6. Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan Internal

Mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Melaksanakan penyusunan rencana pemeriksaan,
b. Melaksanakan pengawasan, pelaksanaan aturan pemeriksaan,
c. Melaksanakan penerbitan dan penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak dan Administrasi Pemeriksaan Perpajakan lainnya,
d. Pemantauan pengendalian intern,
e. Pengelolaan risiko,
f. Kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin,
g. Menindak lanjut hasil pengawasan, dan
h. Penyusunan rekomendasi perbaikan bisnis.

7. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I, II, III, IV

Mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Melakukan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak,
b. Melakukan pembimbingan atau himbauan kepada Wajib Pajak dan konsultasi teknis perpajakan,
c. Mendata profil Wajib Pajak,

d. Menganalisis kinerja Wajib Pajak,
e. Melakukan rekonsiliasi data Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi, dan
f. Melakukan evaluasi hasil banding berdasarkan ketetapan pajak.

4.2. Karakteristik Responden

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis meneliti sebanyak 56 orang karyawan pada **Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung,** penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	30	53,57
Wanita	26	46,43
Jumlah	**56**	**100**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan **Tabel 4.1.** diatas, dari 56 karyawan yang dijadikan responden penelitian ini diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin Pria lebih banyak daripada karyawan berjenis kelamin wanita. karyawan berjenis kelamin pria berjumlah 30 orang (53,57%). Dapat diartikan bahwa jumlah karyawan yang mendominasi di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung adalah Pria. Fakta di lapangan adalah bahwa pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung banyak

membutuhkan karyawan Pria. Menurut Robbins (2006) “Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan penting antara pria dan wnaita yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka”. Data yang diperoleh dari karakteristik responden berdarkan jenis kelamin diperlukan untuk bahan analisis.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	%
20 - 30 Tahun	29	51,79
31 - 40 Tahun	21	37,5
41 - 50 Tahun	6	10,71
>50 Tahun	0	0
Jumlah	**56**	**100**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan **Tabel 4.2.** diatas menunjukkan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dalam hal ini dapat disimpulkan keadaan karyawan yang dijadikan responden pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung yang menonjol pada tingkat usia 20-30 Tahun sebanyak 29 orang (51,79%). Fakta di lapangan adalah bahwa usia 20-20 Tahun dianggap lebih produktif dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2006) “Analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan karena adanya *issue* penting mengenai hubungan antara usia dengan kepuasan kerja karyawan yang dibawa ke dalam pekerjaan, yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, tingkat pengunduran diri yang rendah, dan komitmen terhadap mutu”.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	%
0-5 Tahun	30	53,57
5-10 Tahun	14	25
10-15 Tahun	12	21,43
>15 Tahun	0	0
Jumlah	**56**	**100**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan **Tabel 4.3.** diatas terlihat persentase responden berdasarkan lama bekerja adalah karyawan yang dominan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dengan lama bekerja 0-5 Tahun. Fakta di lapangan adalah bahwa Kantor Pelayanan Pajak Madya banyak merekrut karyawan baru sehingga karyawan yang bekerja lebih dominan dengan lama bekerja 0-5 Tahun. Menurut Robbins (2006) "lama/masa bekerja seseorang pada suatu perusahaan menunjukkan senioritas seorang karyawan, dimana senioritas tersebut berkaitan erat dengan produktivitas seorang karyawan dan tingkat turn over".

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
Belum Tamat SMA/SMK	0	0
Tamat SMA/SMK	9	16,07
Tamat Diploma 3 (D3)	23	41,07
Tamat Sarjana (S1)	21	37,5
Tamat Pasca (S2/S3)	3	5,36
Jumlah	**56**	**100**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan **Tabel 4.4.** diatas terlihat persentase responden berdasarkan pendidikan. Karyawan yang dominan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung adalah dengan pendidikan tamat Diploma 3 (D3) sebanyak 23 orang (41,07%). Fakta di lapangan adalah bahwa banyak karyawan yang direkrut dengan pendidikan Tamat Diploma 3 (D3) yang diposisikan sesuai jurusan maupun keahliannya masing-masing. Pendidikan berkaitan erat dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh responden sebagai bekal untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Pendidikan mempunyai korelasi positif dengan kadar pemberdayaan karyawan, stres kerja, maupun kepuasan kerja karyawan, maka dari itu data yang diperoleh dari hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai variabel utama dan diperlukan untuk bahan analisis.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Analisis Deskriptif Pemberdayaan Karyawan/Variabel Independen(X1)

Tabel 4.5.
Rekapitulasi hasil jawaban variabel Pemberdayaan Karyawan dari 56 responden Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Indikator	Responden	Jumlah skor	Skor ideal	Presentase
1. Pemberian Otonomi	56	682	840	81,19%
2. Kreativitas	56	698	840	83,09%
3. Tindakan Karyawan	56	691	840	82,26%
Jumlah		**2071**	**2520**	**82,18%**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Pada Tabel 4.5. Skor tertinggi berada pada indikator Kreativitas sebesar

698 dengan persentase 83,09%. Sedangkan Skor terendah berada pada indikator Pemberian Otonomi sebesar 682 dengan persentase 81,19%. Dengan demikian, bahwa pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan pihak kantor maupun dalam hal lainnya. Sedangkan dalam hal pemberian otonomi, skor yang diraih berdasarkan hasil kuesioner masih dibawah kreativitas dan tindakan karyawan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung lebih mengutamakan kreativitas maupun tindakan yang diambil karyawan daripada pemberian otonomi.

Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut:

Nilai Maksimum = 5 X 9 X 56 = 2520

Nilai Minimum = 1 X 9 X 56 = 504

Jarak Interval = (Nilai Maksimum – Nilai Minimum) : 5

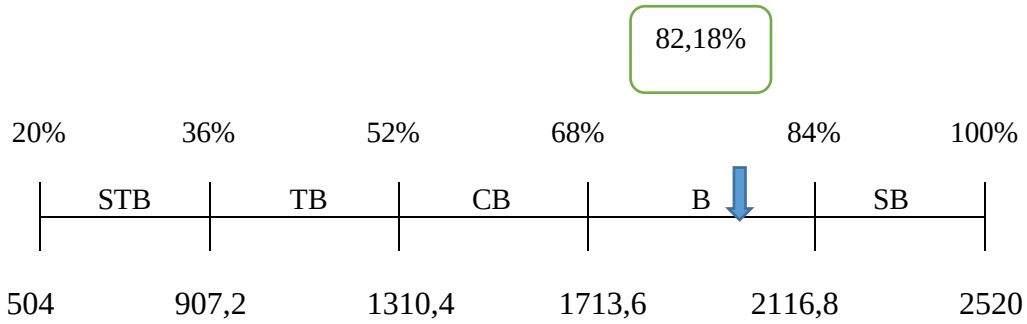
= (2520 – 504)

= 2016 : 5

= 403,2

Presentase Skor = (2071 : 2520) X 100

= 82,18%



Gambar 4.2.
Garis Kontinum Variabel Pemberdayaan Karyawan

Keterangan :

STB = Sangat Tidak Baik

TB = Tidak Baik

CB = Cukup Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap seluruh pernyataan dari ketiga indikator (pemberian otonomi, kreativitas, dan tindakan karyawan) adalah 2520. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 2071 atau 82,18% dari skor ideal yaitu 2520. Dengan demikian Pemberdayaan Karyawan pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung berada pada kategori baik.

Pemberdayaan Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah bahwa pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawan pria dan karyawan wanita tentu berbeda cara, dalam hal ini pihak instansi lebih memberikan perhatiannya terhadap karyawan pria sebab jumlah

karyawan pria yang lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan wanita menjadi alasan utamanya. Pemberdayaan Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan usia adalah bahwa usia 20-30th dianggap usia yang lebih produktif, karena terdapat *issue* penting mengenai hubungan antara usia dengan tingkat pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, sehingga usia 20-30th menunjang tingginya tingkat pemberdayaan karyawan dalam instansi. Pemberdayaan Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah bahwa lama bekerja 0-5 Tahun dianggap memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga dengan lama bekerja 0-5 Tahun yang lebih dominan menunjang tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi didalam instansi. Pemberdayaan Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah bahwa pendidikan tamat diploma 3 (D3) merupakan pendidikan yang lebih banyak mengajarkan kepada praktek dibandingkan teori, dengan mayoritas jumlah pendidikan tamat diploma 3 (D3) yang lebih banyak tentu menunjang tingkat pemberdayaan karyawan didalam instansi tinggi. Tingkat Pemberdayaan Karyawan dengan kategori Baik mencerminkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung berupaya untuk berkembang bersama instansi dan meningkatkan kegiatan dalam bekerja secara bersama-sama, ini menunjukkan bahwa karyawan mampu sepenuhnya merasa diberdayakan oleh pihak perusahaan. Pemberdayaan Karyawan yang kuat akan berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut penelitian sebelumnya (Ratna Sukma Ayu dan Prof. Dr. Didik J Rachbini Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, 2013)

“Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja artinya perubahan nilai Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kepuasan kerja atau dengan kata lain apabila Pemberdayaan karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan”. Hal tersebut diharapkan guna mencapai visi dan misi Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

Memaparkan mengenai hasil dari penelitian Pemberdayaan Karyawan. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan untuk yang berkaitan dengan variabel penelitian menggunakan kuesioner. Jika ingin dilihat dari hasil pernyataan dari masing-masing indikator maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Variabel Pemberdayaan Karyawan terdiri dari 3 Indikator dan 9 pernyataan, sebagai berikut:

Berikut ini tanggapan responden terhadap Pemberdayaan Karyawan:

Tabel 4.6.
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Otonomi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya.	SS	5	5	8,93
	S	4	46	82,14
	KS	3	5	8,93
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.6.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 46 orang yaitu sebesar 82,14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak

Madya Bandung telah berhasil memposisikan karyawan dengan tugas pekerjaannya sesuai dengan keinginan karyawan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa "Pemberdayaan adalah upaya memberikan otomi kepercayaan atasan kepada bawahan".

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Otonomi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan posisi.	SS	5	4	7,14
	S	4	51	91,07
	KS	3	1	1,79
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.7.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 51 orang yaitu sebesar 91,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa dalam pekerjaan ada ketepatan dalam penempatan posisi. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memposisikan karyawan dengan tugas pekerjaannya dengan tepat (sesuai kemampuan dan keahlian karyawan). Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa dalam pekerjaan ada ketepatan dalam penempatan posisi, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman

(2013:249) bahwa “Pemberdayaan adalah upaya memberikan otomi kepercayaan atasan kepada bawahan”.

Tabel 4.8.
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Otonomi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa dilibatkan penuh oleh atasan terkait pekerjaan (dalam hal aspirasi, pengambilan keputusan, dsb).	SS	5	7	12,5
	S	4	49	87,5
	KS	3	0	0
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.8.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 49 orang yaitu sebesar 87,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa dilibatkan penuh oleh atasan terkait pekerjaan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah berhasil melibatkan karyawan terkait tugas pekerjaannya dengan baik. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa dilibatkan penuh oleh atasan terkait pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa “Pemberdayaan adalah upaya memberikan otomi kepercayaan atasan kepada bawahan”.

Tabel 4.9.
Tanggapan Responden Tentang Kreativitas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan.	SS	5	16	28,57
	S	4	40	71,43
	KS	3	0	0
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.9.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 40 orang yaitu sebesar 71,43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa setiap bekerja ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah berhasil memberikan fasilitas yang baik pada karyawan sehingga menjadikan karyawan setiap bekerja ingin memberikan yang terbaik juga bagi perusahaan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa setiap bekerja ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa "Pemberdayaan adalah upaya mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin".

Tabel 4.10.
Tanggapan Responden Tentang Kreativitas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun.	SS	5	8	14,29
	S	4	45	80,36
	KS	3	3	5,35
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.10.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 45 orang yaitu sebesar 80,36%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan pelatihan kerja yang baik serta dalam hal rekrutmen karyawan dengan kualifikasi terbaik sehingga menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa “Pemberdayaan adalah upaya mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin”.

Tabel 4.11.
Tanggapan Responden Tentang Kreativitas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	SS	5	6	10,71
	S	4	49	87,5
	KS	3	1	1,79
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.11.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 49 orang yaitu sebesar 87,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan baik dalam mengelola hubungan dengan sesama rekan kerja. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa “Pemberdayaan adalah upaya mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin”.

Tabel 4.12.
Tanggapan Responden Tentang Tindakan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan.	SS	5	10	17,86
	S	4	42	75
	KS	3	4	7,14
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diola

Dari **Tabel 4.12.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 42 orang yaitu sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan target terkait tugas pekerjaan yang tidak memberatkan karyawan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa "Pemberdayaan adalah karyawan atau pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang tepat".

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Tentang Tindakan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat.	SS	5	4	7,14
	S	4	52	92,86
	KS	3	0	0
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.13.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat

setuju sebanyak 52 orang yaitu sebesar 92,86%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan pilihan yang tepat. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan tugas pekerjaan pada karyawan dengan tepat. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan pilihan yang tepat, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa "Pemberdayaan adalah karyawan atau pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang tepat".

Tabel 4.14.
Tanggapan Responden Tentang Tindakan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting.	SS	5	9	16,07
	S	4	47	83,93
	KS	3	0	0
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.14.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 47 orang yaitu sebesar 83,93%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa pekerjaan yang dilakukan sangat penting. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan tugas pekerjaan yang penting bagi karyawan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat penting, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini

disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:249) bahwa "Pemberdayaan adalah karyawan atau pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang tepat".

4.3.2. Analisis Deskriptif Stres Kerja/Variabel Independen (X2)

Tabel 4.15.
Rekapitulasi hasil jawaban variabel Stres Kerja
dari 56 responden Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Indikator	Responden	Jumlah skor	Skor ideal	Presentase
1. Tugas	56	388	840	46,19%
2. Pimpinan	56	416	840	49,52%
3. Lingkungan Kerja	56	479	840	57,02%
Jumlah		**1283**	**2520**	**50,91%**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Pada Tabel 4.15. Skor tertinggi berada pada indikator Lingkungan Kerja sebesar 479 dengan persentase 57,02%. Sedangkan Skor terendah berada pada indikator Tugas sebesar 388 dengan persentase 46,19%. Artinya bahwa kondisi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung berdasarkan indikator Tugas lebih baik dibandingkan indikator Lingkungan Kerja sesuai dengan kondisi stres kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Bandung. Karena semakin tinggi skor yang diperoleh dari pernyataan indikator stres kerja maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan dan apabila skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan ketiga indikator tinggi, maka kemungkinan terdapat stres kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya pun tinggi.

Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut:

Nilai Maksimum = 5 X 9 X 56 = 2520

Nilai Minimum = 1 X 9 X 56 = 504

Jarak Interval = (Nilai Maksimum – Nilai Minimum) : 5

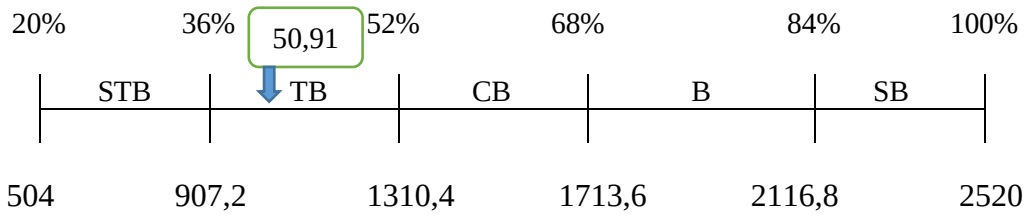
= (2520 – 504)

= 2016 : 5

= 403,2

Presentase Skor = (1283 : 2520) X 100

= 50,91%



Gambar 4.3.
Garis Kontinum Variabel Stres Kerja

Keterangan :

STB = Sangat Tidak Baik

TB = Tidak Baik

CB = Cukup Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap seluruh pernyataan dari ketiga indikator (tugas, pimpinan, dan lingkungan kerja) adalah 2520. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 1283 atau 50,91% dari skor ideal yaitu 2520. Dengan demikian Stres Kerja pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung berada pada kategori

tidak baik.

Stres Kerja keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah bahwa pria dianggap lebih kecil kemungkinan terjadinya stres dibandingkan wanita, oleh karena itu dengan jumlah karyawan pria yang lebih banyak dibandingkan karyawan wanita menunjang rendahnya stres yang terjadi didalam instansi. Stres Kerja keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan usia adalah bahwa usia 20-30th dianggap usia yang lebih produktif, karena terdapat *issue* penting mengenai hubungan antara usia dengan tingkat pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, sehingga usia 20-30th yang lebih mayoritas didalam instansi menunjang rendahnya tingkat stres kerja didalam instansi. Stres Kerja keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah bahwa lama bekerja 0-5 Tahun dianggap memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga dengan lama bekerja 0-5 Tahun yang lebih dominan menunjang rendahnya stres kerja yang terjadi didalam instansi. Stres Kerja keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah bahwa pendidikan tamat diploma 3 (D3) merupakan pendidikan yang lebih banyak mengajarkan kepada praktek dibandingkan teori, dengan mayoritas jumlah pendidikan tamat diploma 3 (D3) yang lebih banyak tentu menunjang rendahnya stres kerja yang terjadi didalam instansi. Pengertian dari kondisi tidak baik itu sendiri mengandung arti bahwa tingkat Stres Kerja yang berada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung adalah cukup rendah atau bersifat negatif pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Ari

Styawahyuni, Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015), menyatakan, ”Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood. Nilai negatif menandakan semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat”.

Selain itu, ini merupakan informasi bagi pihak manajemen untuk mengelola para karyawannya dengan mencari upaya dalam mempertahankan Kepuasan Kerja Karyawan yang nantinya berdampak positif terhadap kinerjanya guna pencapaian visi dan misi perusahaan/instansi.

Memaparkan mengenai hasil dari penelitian Stres Kerja. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan untuk yang berkaitan dengan variabel penelitian menggunakan kuesioner. Jika ingin dilihat dari hasil pernyataan dari masing-masing indikator maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Variabel Stres Kerja terdiri dari 3 Indikator dan 9 pernyataan, berikut:

Berikut ini tanggapan responden terhadap Stres Kerja:

Tabel 4.16.
Tanggapan Responden Tentang Tugas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya seringkali mengalami kesulitan didalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	SS	5	1	1,79
	S	4	3	5,36
	KS	3	26	46,42
	TS	2	16	28,57
	STS	1	10	17,86
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.16.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat

kurang setuju sebanyak 26 orang yaitu sebesar 46,42%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa mengalami kesulitan didalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak memberikan tugas pekerjaan yang sulit dikerjakan bagi karyawan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa mengalami kesulitan didalam menyelesaikan tugas pekerjaan artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan (tugas)".

Tabel 4.17.
Tanggapan Responden Tentang Tugas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya seringkali merasakan *deadline* pekerjaan menjadi beban kerja untuk saya.	SS	5	1	1,79
	S	4	0	17,85
	KS	3	26	46,43
	TS	2	19	33,93
	STS	1	10	17,85
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.17.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat kurang setuju sebanyak 26 orang yaitu sebesar 46,43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa *deadline* pekerjaan menjadi beban kerja. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak terlalu memberikan beban *deadline* pekerjaan bagi karyawannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa *deadline* pekerjaan menjadi beban kerja artinya sebagian besar karyawan

tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan (tugas)".

Tabel 4.18.
Tanggapan Responden Tentang Tugas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.	SS	5	0	0
	S	4	1	1,79
	KS	3	20	35,71
	TS	2	21	37,5
	STS	1	14	25
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.18.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat tidak setuju sebanyak 21 orang yaitu sebesar 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa target perusahaan dan tuntuan tugas terlalu tinggi. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak memberikan beban target perusahaan yang terlalu tinggi maupun tuntutan tugas yang terlalu tinggi bagi karyawannya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedurnya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Stres Kerja adalah suatu kondisi

karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan (tugas)".

Tabel 4.19.
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.	SS	5	0	0
	S	4	2	3,57
	KS	3	21	37,5
	TS	2	30	53,57
	STS	1	3	5,36
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.19.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat tidak setuju sebanyak 30 orang yaitu sebesar 53,57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak merasa peran yang diterima di perusahaan bertentangan satu sama lain. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan peran bagi setiap karyawannya dengan tepat dan tidak bertentangan satu sama lain. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa peran yang diterima di perusahaan bertentangan satu sama lain artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan dari pimpinan".

Tabel 4.20.
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Seringkali terjadi alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih yang menjadi ketidaknyamanan kerja.	SS	5	0	0
	S	4	5	8,93
	KS	3	30	53,57
	TS	2	21	37,5
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.20.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat kurang setuju sebanyak 30 orang yaitu sebesar 53,57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa terjadi alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih ini dikarenakan karyawan memiliki tugas pekerjaan sesuai porsinya masing-masing/penempatannya masing-masing. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan tugas pekerjaan bagi setiap karyawannya sesuai dengan peran maupun jabatan karyawan yang tercantum pada struktur organisasi. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa terjadi alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan dari pimpinan”.

Tabel 4.21.
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya tidak mampu terhindar dari stres kerja apabila memiliki konflik dengan atasan.	SS	5	0	0
	S	4	0	0
	KS	3	37	66,07
	TS	2	0	0
	STS	1	19	33,93
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.21.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat kurang setuju sebanyak 37 orang yaitu sebesar 66,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa tidak mampu terhindar dari stres kerja apabila memiliki konflik dengan atasan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah mampu memberikan solusi apabila terjadi konflik antara atasan dengan bawahan sehingga tidak mengakibatkan stres bagi karyawannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa tidak mampu terhindar dari stres kerja apabila memiliki konflik dengan atasan artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan dari pimpinan”.

Tabel 4.22.
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.	SS	5	0	0
	S	4	15	26,78
	KS	3	26	46,44
	TS	2	15	26,78
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.22.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat kurang setuju sebanyak 26 orangs yaitu sebesar 46,44%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah menciptakan iklim dalam perusahaan yang relatif kondusif bagi para karyawannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja”.

Tabel 4.23.
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kantor sekarang.	SS	5	1	1,79
	S	4	5	8,93
	KS	3	37	66,07
	TS	2	13	23,21
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.23.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat kurang setuju sebanyak 37 orang yaitu sebesar 66,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak merasa kurang nyaman dengan suasana kantor sekarang. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan kenyamanan dalam hal suasana kantor bagi para karyawannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa kurang nyaman dengan suasana kantor artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan dari sisi lingkungan kerja, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja”.

Tabel 4.24.
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Fasilitas kantor belum cukup memadai untuk mendukung pekerjaan.	SS	5	0	0
	S	4	12	21,43
	KS	3	22	39,29
	TS	2	13	23,21
	STS	1	9	16,07
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.24.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat kurang setuju sebanyak 22 orang yaitu sebesar 39,29%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebagian besar tidak merasa fasilitas kantor belum cukup memadai untuk mendukung pekerjaan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan fasilitas yang memadai bagi para karyawannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan tidak merasa fasilitas kantor belum cukup memadai untuk mendukung pekerjaan artinya sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja didalam pekerjaan dari sisi lingkungan kerja, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja”.

4.3.3. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan/Variabel Dependen(Y)

Tabel 4.25.
Rekapitulasi hasil jawaban variabel Kepuasan Kerja Karyawan dari 56 responden Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Indikator	Responden	Jumlah skor	Skor ideal	Presentase
1. Kepuasan	56	444	560	79,28%
2. Produktivitas	56	437	560	78,03%
3. Tidak Terjadi Kemangkiran	56	476	560	85%
4. Komitmen	56	458	560	81,78%
Jumlah		**1815**	**2240**	**81,02%**

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Pada Tabel 4.25. Skor tertinggi berada pada indikator Tidak Terjadi Kemangkiran sebesar 476 dengan persentase 85%. Sedangkan Skor terendah berada pada indikator Produktivitas sebesar 437 dengan persentase 78,03%. Artinya, tingkat Tidak Terjadi Kemangkiran oleh karyawan dirasakan jauh lebih penting dibandingkan tingkat Produktivitas oleh karyawan terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.

Jumlah skor tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara berikut:

Nilai Maksimum = 5 X 8 X 56 = 2240

Nilai Minimum = 1 X 8 X 56 = 448

Jarak Interval = (Nilai Maksimum – Nilai Minimum) : 5

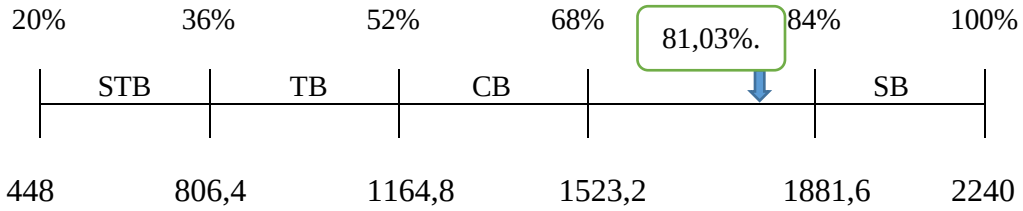
= (2240 – 448)

= 1792 : 5

Jarak Interval = 358,4

Presentase Skor = (1815 : 2240) X 100

Presentase Skor = 81,02%



Gambar 4.4.
Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Keterangan :

STB = Sangat Tidak Baik

TB = Tidak Baik

CB = Cukup Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap seluruh pernyataan dari keempat indikator (kepuasan, produktivitas, tidak terjadi kemangkiran dan komitmen) adalah 2240. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 1815 atau 81,02% dari skor ideal yaitu 2240. Dengan demikian Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung berada pada kategori baik.

Kepuasan Kerja Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah bahwa pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawan pria dan karyawan wanita tentu berbeda cara, dalam hal ini pihak instansi lebih memberikan perhatiannya terhadap karyawan pria sebab jumlah karyawan pria yang lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan wanita menjadi

alasan utamanya. Kepuasan Kerja Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan usia adalah bahwa usia 20-30th dianggap usia yang lebih produktif, karena terdapat *issue* penting mengenai hubungan antara usia dengan tingkat pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Sehingga usia 20-30th menunjang tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam instansi. Kepuasan Kerja Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah bahwa lama bekerja 0-5 Tahun dianggap memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga dengan lama bekerja 0-5 Tahun yang lebih dominan menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi didalam instansi. Kepuasan Kerja Karyawan keterkaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah bahwa pendidikan tamat diploma 3 (D3) merupakan pendidikan yang lebih banyak mengajarkan kepada praktek dibandingkan teori, dengan mayoritas jumlah pendidikan tamat diploma 3 (D3) yang lebih banyak tentu menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan yang jauh lebih tinggi didalam instansi. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan dengan kategori baik mencerminkan bahwa Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya dan kemungkinan besar memiliki produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam arti lain bahwa pihak instansi/perusahaan telah memberikan perhatian pada hal-hal yang menyangkut Kepuasan Kerja Karyawan, baik Kepuasan Kerja Karyawan maupun Kepuasan Kerja Instansi secara keseluruhan. Dengan demikian, apabila Kepuasan Kerja Karyawan tersebut baik maka dapat berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya Instansi tersebut.

Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan untuk mencapai tujuan bersama (tujuan perusahaan maupun tujuan personal karyawan). Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumya, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" (yang dikemukakan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2015), menyatakan bahwa, "Pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan".

Memaparkan mengenai hasil dari penelitian Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan untuk yang berkaitan dengan variabel penelitian menggunakan kuesioner. Jika ingin dilihat dari hasil pernyataan dari masing-masing indikator maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan terdiri dari 4 Indikator dan 8 pernyataan, berikut:

Berikut ini tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:

Tabel 4.26.
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa senang dengan hasil pekerjaan saya selama ini.	SS	5	1	1,79
	S	4	51	91,07
	KS	3	4	7,14
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.26.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat

setuju sebanyak 51 orang yaitu sebesar 91,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa senang dengan hasil pekerjaannya selama ini. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan tugas pekerjaan maupun peran bagi setiap karyawannya dengan tepat. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa senang dengan hasil pekerjaannya, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya".

Tabel 4.27.
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya.	SS	5	2	3,57
	S	4	51	91,07
	KS	3	3	5,36
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.27.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 51 orang yaitu sebesar 91,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaannya. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan fasilitas yang baik bagi karyawannya sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal dan bangga terhadap pekerjaannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa bangga dan loyal

terhadap pekerjaannya, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya".

Tabel 4.28.
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Hasil kerja saya selalu dinilai secara positif oleh atasan saya.	SS	5	3	5,36
	S	4	52	92,85
	KS	3	1	1,79
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.28.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 52 orang yaitu sebesar 92,85%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa hasil pekerjaannya selalu dinilai secara positif oleh atasan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan penilaian yang positif terhadap hasil kerja karyawannya. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa hasil pekerjaannya selalu dinilai secara positif oleh atasan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan

tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik".

Tabel 4.29.
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa setiap kali menyelesaikan tugas pekerjaan selalu terjadi peningkatan.	SS	5	1	1,79
	S	4	41	73,21
	KS	3	14	25
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.29.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 41 orang yaitu sebesar 73,21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa setiap kali menyelesaikan tugas pekerjaan selalu terjadi peningkatan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan dukungan positif dalam hal tugas pekerjaan bagi karyawannya sehingga para karyawannya merasa selalu terjadi peningkatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa setiap kali menyelesaikan tugas pekerjaan selalu terjadi peningkatan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik".

Tabel 4.30.
Tanggapan Responden Tentang Tidak Terjadi Kemangkiran pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Tidak ada keinginan dalam diri saya untuk melalaikan tugas pekerjaan.	SS	5	24	43,86
	S	4	32	57,14
	KS	3	0	0
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.30.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 32 orang yaitu sebesar 57,14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa tidak ada keinginan untuk melalaikan tugas pekerjaan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan dorongan bagi para karyawannya bahwa tugas pekerjaan yang diberikan merupakan hal penting yang harus diselesaikan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa tidak ada keinginan untuk melalaikan tugas pekerjaan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran".

Tabel 4.31.
Tanggapan Responden Tentang Tidak Terjadi Kemangkiran pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya tidak menunda tugas pekerjaan yang telah diberikan.	SS	5	5	8,93
	S	4	50	89,28
	KS	3	1	1,79
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.31.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 50 orang yaitu sebesar 89,28%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa tidak menunda tugas pekerjaan yang telah diberikan. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan dorongan bagi para karyawannya terkait tugas pekerjaan merupakan hal yang penting yang harus segera diselesaikan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa tidak menunda tugas pekerjaan yang telah diberikan, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran".

Tabel 4.32.
Tanggapan Responden Tentang Komitmen
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa senang apabila ditugaskan sebagai tim dengan sesama rekan kerja.	SS	5	3	5,36
	S	4	51	91,07
	KS	3	2	3,57
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.32.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 51 orang yaitu sebesar 91,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa senang apabila ditugaskan sebagai tim dengan sesama rekan kerja. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah berhasil menciptakan lingkungan kerja antar sesama karyawan dengan kondusif. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa senang apabila ditugaskan sebagai tim dengan sesama rekan kerja, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu tidak adanya komitmen dalam berorganisasi".

Tabel 4.33.
Tanggapan Responden Tentang Komitmen
pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%
Saya merasa harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan (personal maupun tim) dengan sebaik-baiknya.	SS	5	9	16,07
	S	4	47	83,93
	KS	3	0	0
	TS	2	0	0
	STS	1	0	0
Jumlah			**56**	**100**

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Dari **Tabel 4.33.** diatas terlihat bahwa responden mayoritas berpendapat setuju sebanyak 47 orang yaitu sebesar 83,93%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung merasa harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan (personal maupun tim) dengan sebaik-baiknya. Artinya, pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan dorongan positif bahwa setiap tugas pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya oleh para karyawan. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa apabila karyawan merasa harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan (personal maupun tim) dengan sebaik-baiknya, ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang dikontribusikan oleh karyawan melalui kinerja untuk perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Putra (2014) bahwa "Kepuasan Kerja merupakan jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu tidak adanya komitmen dalam berorganisasi".

4.4. Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada sub bab ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan didalam Bab II adalah adanya pengaruh dari variabel pemberdayaan karyawan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Analisis statistik yang digunakan analisis regresi berganda.

4.4.1. Analisis Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Dalam uji analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui sebuah pendekatan yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan Pemberdayaan Karyawan (X1), dan Stres Kerja (X2) dalam bentuk persamaan regresi:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + \dots + bnXn + e$$

Hasil pengolahan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada **Tabel 4.34.**, dengan ini maka implementasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34.
Analisis Regresi Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,569	2,995		4,149	,000
	pemberdayaan karyawan	,289	,105	,557	2,759	,000
	stres kerja	-,048	,110	-,424	-4,444	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Output SPSS

$$\mathbf{Y = 14{,}569 + 0{,}289X_1 + (-0{,}048)X_2}$$

1) Konstanta a = 14,569

   Konstanta (a) sebesar 14,569 menunjukan bahwa jika karyawan merasakan pemberdayaan karyawan dan stres kerja, maka kepuasan kerja karyawan masih tetap ada sebesar 14.569 satuan.

2) Koefisien B1 Pemberdayaan Karyawan = 0,289

   Nilai koefisien (B1) sebesar 0,289 menunjukan bahwa Pemberdayaan Karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jika Pemberdayaan Karyawan turun sebesar satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan turun sebesar 0,289 satuan dan jika Pemberdayaan Karyawan naik sebesar satuan, sedangkan variabel bebas konstan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,289 satuan.

3) Koefisien B2 Stres Kerja = -0,048

   Nilai koefisien B2 sebesar -0,048 menunjukan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jika Stres Kerja mengarah sebesar satuan, sedangkan variable bebas lain

konstan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan menurun sebesar 0,048 satuan dan jika Stres Kerja tidak mengarah sebesar satuan, sedangkan variable bebas konstan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,048 satuan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas." **(Husein Umar, 2011:181)**.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4.35.
Uji Normalitas

	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,972

Sumber : Output SPSS

Dari tabel diketahui semua resindu berdistribusi normal. Dengan nilai Asymp sig (2 tailed) diatas α = 0,05.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut **Frisch**, "suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya **(Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198)**". Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Untuk terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance variable* bebasnya. **Menurut Ghozali (2009)** "Jika *VIF* kurang dari 10 serta nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak menjadi multikolinearitas".

Tabel 4.36.
Variance Inflation Factor (VIF)* dan Nilai *Tolerance Variable

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	pemberdayaan karyawan	,966	1,035
	stres kerja	,966	1,035

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Output SPSS

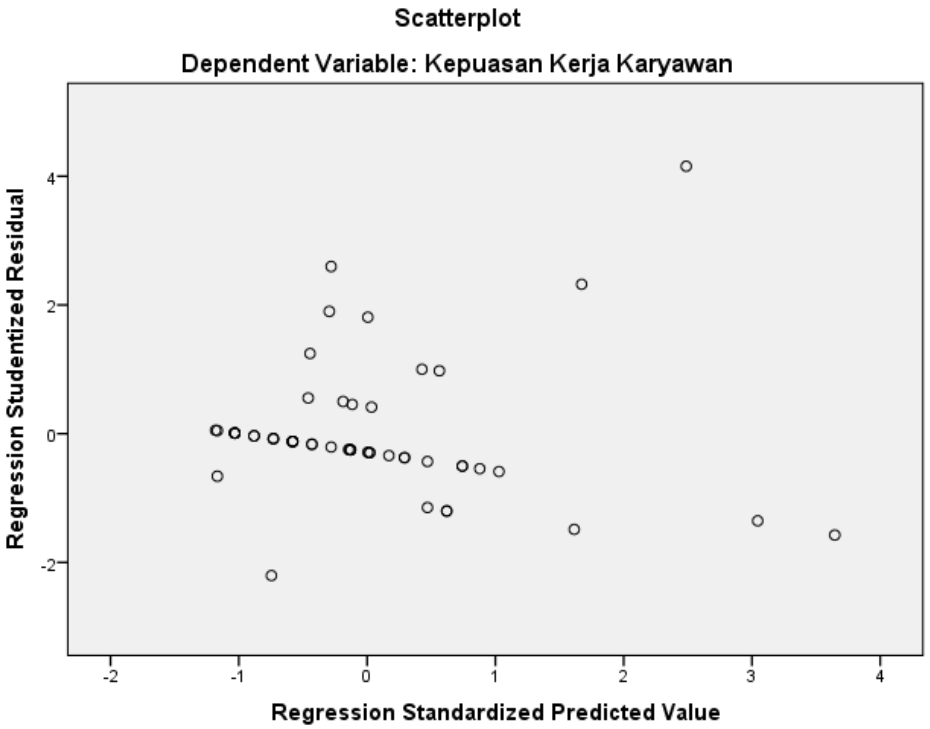
Pada **Tabel 4.36.** dapat dilihat bahwa nilai *VIF* Pemberdayaan Karyawan maupun Stres Kerja sebesar 1,035 yakni tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* Pemberdayaan Karyawan maupun Stres Kerja sebesar 0,966 yakni melebihi 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Dengan kata lain, pengujian ini dimaksudkan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi. Dalam model regresi diharapkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

"Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* pada output SPSS, dimana **menurut Priyatno (2009)** ketentuannya adalah sebagai berikut:

a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heterokedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas".



Gambar 4.5.

Plot Residual Variabel Kualitas Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan
Sumber : Output SPSS

Pada **Gambar 4.5.** yaitu grafik *scatterplot*, terlihat bahwa *plot residual* menyebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 serta *plot residual* tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang sebelumnya.

Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat

besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson :

a. Jika D-W < d_L atau D-W > 4 - d_L, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.
b. Jika d_U < D-W < 4 - d_U, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.
c. Tidak ada kesimpulan jika $d_L \leq$ D-W $\leq d_U$ atau 4 - $d_U \leq$ D-W $\leq$ 4 - d_L. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

Tabel 4.37.
Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815[a]	,664	,633	1,45001	1,869

a. Predictors: (Constant), stres kerja, pemberdayaan karyawan
b. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Output SPSS

N= 56, d= 1,869, dl= 1,4954, du= 1,6430, 4-dl= 2,5046, 4-du= 2,357

Karena= du < d < 4-du

= 1,6430 < 1,869 < 2,357

Jadi, kesimpulannya tidak terdapat autokorelasi.

4.4.2. Analisis Korelasi

Korelasi dapat diartikan sebagai hubungan. **Korelasi** merupakan salah

satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

Analisis korelasi ini dapat pula dihitung dengan menggunakan program *SPSS 14 for Windows*, sehingga diperoleh rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = variabel independen (Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja)

y = variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

n = jumlah responden (56 karyawan)

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada **Tabel 3.8.** dibawah ini:

Tabel 4.38.
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Syahri Alhusin, 2003 : 157

Tabel 4.39.
Uji Analisis Korelasi *Pearson*

		kepuasan kerja karyawan
pemberdayaan karyawan	Pearson Correlation	,725
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
stres kerja	Pearson Correlation	-,612
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56

Sumber : Output SPSS

1) Variabel X_1 (Pemberdayaan Karyawan)

Tingkat keeratan korelasi variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dilihat dari hasil pengukuran uji analisis korelasi pearson yakni = 0,725 artinya Pemberdayaan Karyawan memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan nilai korelasi bertanda positif yang artinya jika Pemberdayaan Karyawan semakin baik maka akan diikuti oleh semakin baiknya Kepuasan Kerja Karyawan.

2) Variabel X_2 (Stres Kerja)

Tingkat keeratan korelasi variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dilihat dari hasil pengukuran uji analisis korelasi pearson yakni = -0,612 artinya Stres Kerja memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan nilai korelasi bertanda negatif yang artinya jika Stres Kerja semakin tinggi maka akan diikuti oleh semakin turunnya Kepuasan Kerja Karyawan.

4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menujukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari:

$R^2 = SS_{reg}/SS_{tot.}$

$$Kd = r^2 \text{ x } 100\ \%$$

Dimana :

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

Tabel 4.40.
Analisis Regresi Model *Summary*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815[a]	,664	,633	1,45001	1,869

a. Predictors: (Constant), stres kerja, pemberdayaan karyawan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.40.** nilai korelasi majemuk (R)antara variabel Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,815 dimana dengan nilai tersebut variabel bebas dengan variabel terikat

memiliki hubungan korelasi tinggi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,664 menunjukan bahwa pengaruh variabel Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 66,4 % dengan perhitungan masing-masing variabel, yakni:

a. Pemberdayaan Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) :

= BetaX_1 x rxy x100%

= 0,557 x 0,725 x100% = 40,4%

b. Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) :

= BetaX_2 x rxy x100%

= (-0,424)x (-0,612) x100% = 26%

Jadi, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yakni variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1). Hal tersebut sesuai dengan hasil yang didapatkan dari analisis deskriptif, yakni bahwa Pemberdayaan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dengan indikator Pemberian Otonomi, Kreativitas, dan Tindakan Karyawan berada pada kategori Baik. Artinya, bahwa pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah memberikan perhatian terkait pemberdayaan para karyawannya serta dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa para karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung telah mampu sepenuhnya merasa diberdayakan oleh pihak instansi dan para karyawan telah berupaya untuk berkembang bersama instansi maupun meningkatkan kegiatan dalam bekerja secara bersama-sama. Sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Pemberdayaan Karyawan dan

Stres Kerja. Variabel lain seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional (menurut Choi Sang, et al. 2014 dalam jurnal *The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction*) "Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja", Kompensasi (menurut Tahira Nazir, et al. 2014 dalam jurnal *Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK*) "Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja (menurut Ganesh Salunke 2015 dalam jurnal *Work Environment and its Effects On Job Satisfaction in Coperative Sugar Factories in Maharashtra India*) "Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja. (menurut Davis dan Newstrom 1994 dalam Sinambela 2016;302).

Pada penelitian ini variabel variabel Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja belum bisa menjelaskan secara jelas variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dilihat dari nilai R square dan adjusted R square yang rendah. Namun menurut Gujarati (1995) "nilai *R square* yang tinggi adalah baik tetapi apabila diperoleh nilai *R square* yang rendah bukanlah berarti hasil penelitian tersebut jelek". Meskipun pengaruh nilai variabel Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan rendah bisa di katakan wajar karena variabel Kepuasan Kerja merupakan suatu perilaku manusia dimana perilaku manusia sangat banyak faktor atau variabel yang mempengaruhinya seperti diantaranya usia, lama kerja, tingkat pendidikan, budaya perusahaan dan variabel banyak lainnya.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Variabel X_1 (Pemberdayaan Karyawan) dan Variabel X_2 (Stres Kerja) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus Uji T yang digunakan adalah:

$$thitung(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar *error*nya.

b. Hipotesis

1) H_0. $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2) H_1. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3) H_2. $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4) H_2. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t digunakan untuk menguji secara individual atau untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.41.
Analisis Regresi *Coefficients*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,569	2,995		4,149	,000		
	pemberdayaan karyawan	,289	,105	,557	2,759	,000	,958	1,044
	stres kerja	-,048	,110	-,424	-4,442	,000	,958	1,044

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Output SPSS

2. Pengujian Secara Simultan

Untuk mengetahui sejauh apakah terdapat pengaruh antara variabel Pemberdayaan Karyawan dan variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka perlu dilakukan pengujian secara simultan/ Uji F. Dimana hasilnya dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.42.
Analisis Regresi *ANOVA*

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,119	2	6,060	7,931	,000[b]
	Residual	131,434	53	4,103		
	Total	141,553	55			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, pemberdayaan karyawan

Sumber : Output SPSS

Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan langkah – langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

   H_0 : $\beta = 0$ = Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

   H_1 : $\beta \neq 0$ = Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

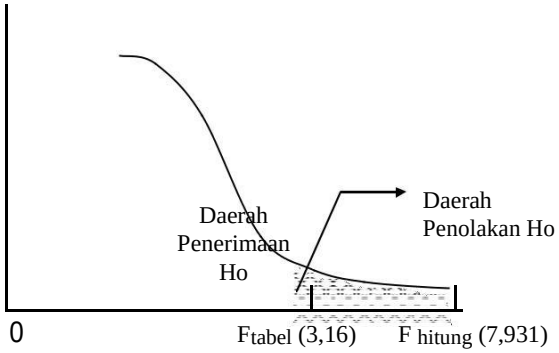
b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df = n-k-1) = 56-2-1 = 53. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dimana Ftabel sebesar 3,16.

c. Mencari nilai F hitung, dimana nilainya dapat dilihat pada **Tabel 4.42.** dengan nilai Fhitung sebesar 7,931.

d. Pengambilan kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 dan dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah H_0 ditolak dan Ha diterima karena F_{hitung} (7,931) ≥ F_{tabel} (3,16), yang artinya bahwa Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan diatas, pengaruh secara signifikan dan simultan antara Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.6.

Hasil Penerimaan dan Penolakan H0 (uji f)
Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Selain pengujian secara manual, dilakukan juga perhitungan dengan bantuan SPSS, dimana berdasarkan **Tabel 4.42.**, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 < α = 0,05, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian

sebelumnya yang dikemukakan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniari (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" bahwa, "Pemberdayaan karyawan dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood".

4.4.4.1. Analisis Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen secara Parsial

4.4.4.1.1. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), maka perlu dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis mengenai pengaruh yang positif dan signifikan Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan. Dimana Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

   H_0 : $\beta = 0$= Pemberdayaan Karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

   H_1 : $\beta \neq 0$ = Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

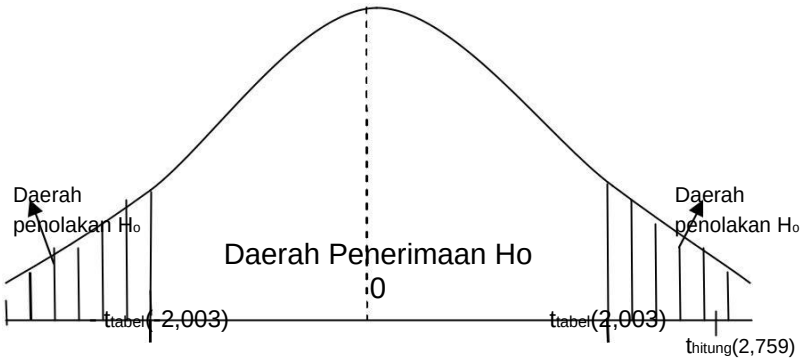
b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0{,}05$ karena dianggap sudah cukup mewakili artinya penulis yakin 95% hasil penelitian adalah

benar. Dengan taraf bebas df = 56-2-1 = 53. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan didapat nilai ttabel sebesar 2,003.

c. Menghitung nilai t_{hitung}, dapat dilihat dari **Tabel 4.41.** dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,759.

d. Maka hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 dan dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima karena : t_{hitung} (2,759) ≥ t_{tabe}l (2,003).

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.7.
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (uji t) Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

e. Pengambilan keputusan

Dilihat dari nilai signifikansi Pemberdayaan Karyawan sebesar 0,000 < α =0,05, atau H_0 ditolak, dan berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima karena : t_{hitung} (2,759) ≥ t_{tabel} (2,003), ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ratna Sukma Ayu dan Prof Dr. Didik J Rachbini (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Promosi Jabatan, Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Retensi Karyawan Kajian pada Region III PT. Permata Bank Tbk" bahwa, "Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja artinya perubahan nilai Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kepuasan kerja atau dengan kata lain apabila Pemberdayaan karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan".

4.4.4.1.2. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), maka perlu dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis mengenai pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Dimana Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

   $H_0 : \beta = 0$ = Stres Kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

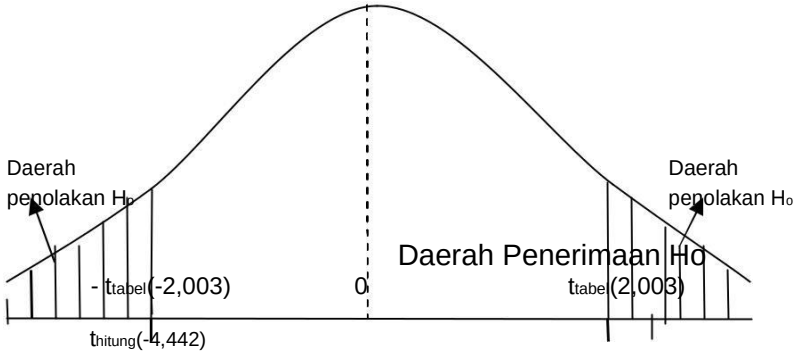
H_2 : $\beta \neq 0$ = Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0{,}05$ karena dianggap sudah cukup mewakili artinya penulis yakin 95% hasil penelitian adalah benar. Dengan taraf bebas df = 56-2-1 = 53. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,003.

c. Menghitung nilai t_{hitung}, dapat dilihat dari **Tabel 4.41.** dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,442.

d. Maka hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 dan dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima karena : t_{hitung} (-4,442) ≤ t_{tabel} (-2,003).

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.8.
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (uji t) Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

e. Pengambilan keputusan

Dilihat dari nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 < α =0,05, atau H_0 ditolak, dan berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t_{tabel} adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima karena : t_{hitung} (-4,442) ≤ t_{tabel} (-2,003), berada pada daerah penolakan H_0 ini berarti terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh M. Faqihudin dan Gunistiyo (2009) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank milik Negara di Kota Tegal" bahwa, "Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan".

4.4.4.1.3. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara Parsial maupun Simultan

Analisis hasil pengujian hipotesis parsial penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X_1) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

   Hasil perhitungan pada **Tabel 4.41.** menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pemberdayaan Karyawan adalah 0,000 < 0,05,dan t hitung = 2,759 > t tabel = 2,003 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ratna Sukma Ayu dan Prof Dr. Didik J Rachbini (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Promosi Jabatan, Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Retensi Karyawan Kajian pada Region III PT. Permata Bank Tbk" bahwa, "Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja artinya perubahan nilai Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kepuasan kerja atau dengan kata lain apabila Pemberdayaan karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan".

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

   Hasil perhitungan pada **Tabel 4.41.** menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Stres Kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t hitung = -4,442 ≤ t tabel= -2,003 berada pada daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh M. Faqihudin dan Gunistiyo (2009) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank milik Negara di Kota Tegal" bahwa, "Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan".

Analisis hasil pengujian hipotesis simultan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis simultan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi yaitu H_0 akan diterima jika nilai Sig $\geq$ 0,05 sedangkan H_0 akan ditolak jika nilai Sig $\leq$ 0,05. Selain membandingkan signifikansi yang, dapat dibandingkan juga F tabel dengan F hitung. Jika F hitung $\geq$ F tabel maka H_0 akan ditolak sedangkan H_0 akan diterima jika nilai F hitung $\leq$ F tabel.

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai Sig (0,000) $\leq \alpha$ (0,05), dan F hitung = 7,931$\geq$ F tabel = 3,16 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniari (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" bahwa, "Pemberdayaan karyawan dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood". Besarnya pengaruh variabel Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti Gaya

Kepemimpinan Transformasional (menurut Choi Sang, et al. 2014 dalam jurnal *The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction*) "Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja", Kompensasi (menurut Tahira Nazir, et al. 2014 dalam jurnal *Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK*) "Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja". (menurut Ganesh Salunke 2015 dalam jurnal *Work Environment and its Effects On Job Satisfaction in Coperative Sugar Factories in Maharashtra India*) "Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja". (menurut Davis dan Newstrom 1994 dalam Sinambela 2016;302).