

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat perusahaan**

Perusahaan air bersih kota Palembang didirikan pada tahun 1929 oleh pemerintahan kolonial Belanda yang berlokasi di 3 Ilir Palembang dengan nama Palembang Water Leading.

Pendirian instalasi I selesai pada tahun 1933, setelah Indonesia merdeka perusahaan di ambil alih oleh madya Palembang seksi teknik air bersih dinas pekerjaan umum kota madya Palembang. Berdasarkan surat keputusan walikota madya Palembang pada tanggal 21 Agustus 1963 Perusahaan Air Bersih tersebut menjadi Perusahaan Air Bersih yang melaksanakan produksi dan administrasi. Pada tahun 1976 statusnya berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi berdasarkan Perda Kota madya Daerah tingkat II Palembang Nomor : 1/Perda/Huk/1976 tanggal 3 April 1976 dan surat keputusan Gubernur Kepala daerah tingkat I Sumatera Selatan Nomor : 20/KPTS/IV/1976 tanggal 11 Juni 1976. Pada tahun 1976 dibangun instalasi II yang berlokasi di jalan Rambutan yang bekerja sama dengan I wacoby internasional Water Supply Consultant dari Belanda dan pembangunan selesai pada tahun 1982. Instalasi Rambutan air bakudari Sungai Musi. Pengelolaan air PDAM Tirta Musi ini memproduksi air bersih masing-masing sebanyak 630 liter/detik. Pada tahun 1933 PDAM Tirta Musi menambah upaya pelayanan air bersih dengan membangun instalasi poligon sedangkan instalasi borang dibangun pada tahun 1991 sampai dengan tahun 1995. PDAM Tirta Musi bekerja sama dengan

PEMDA TK II Palembang untuk mengupaya kapasitas 1200 lter/detik. Selanjutnya pada tahun 1980 dibangun instalasi diseberang Ulu dengan kapasitas bangunan transmisi KVW Jerman. Sedangkan untuk jaringan pipa distribusi dan dana sumbangan langganan serta pipa tersier dibiayai melalui dana pinjaman ADB (Asia Development Bank). Tahun 2009 peningkatan kapasitas IPA karang Anyar dari 600 liter/detik menjadi 1200 liter/detik.

Perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Musi Palembang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan pada 3 April 1976. Perusahaan ini bertujuan memberikan pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat kota Palembang dengan standar yang ditetapkan.

## **2. Visi Dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

Menjadi perusahaan smart happy yang unggul dalam penyediaan air minum di Indonesia.

### **b. Misi**

- 1) Menjadi penyediaan air minum yang handal berprinsip berprinsip pada pelayanan 4K (kuantitas, kualitas, kontinuitas, dan keterjangkauan) serta GCG (Good Corporate Governance).
- 2) Mengintegrasikan semua informasi produksi, distribusi, pelayanan dan sumber daya dalam pengembangan transformasi teknologi digital sebagai sumber kekuatan perusahaan

- 3) Mengutamakan kepuasan/kebahagiaan pelanggan dengan pelayanan yang lancar, aman, cukup, teratur dan bertanggung jawab sehingga menjadi kebanggaan masyarakat dan pemerintah.
- 4) Mampu memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan terbaik secara berkelanjutan bagi karyawan yang menjadi tempat memperluas wawasan pengetahuan dan keterampilan tentang penyediaan air minum dalam upaya pengembangan diri yang lebih kreatif dan inovatif dengan teknologi tepat guna, efisien dan terintegrasi, berbasis sumber daya dan kearifan lokal.

### **3. Aktivitas Perusahaan**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang pusat nya yang ada di jalan Rambutan Ujung No.1, 30 Ilir, Ilir Barat II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129. PDAM tirta musu palembang ini mempunyai 9 unit yang tersebar di palembang dengan berbeda – beda di kecamatan yaitu :

1. Kantor Unit Pelayanan Rambutan yang beralamat JL. Rambutan Ujung No.1, 30 Ilir, Ilir Barat II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.
2. Kantor Unit KM IV yang beralamat JL. Sudirman 20 Ilir D. IV, Ilir Timur. I, Palembang, Sumatera Selatan.
3. Kantor Unir 3 Ilir yang beralamat JL. Yos Sudarso No 3 Palembang, Sumatera Selatan.

4. Kantor Unit Sako Kenten yang beralamat jl. Musi Raya Barat No. 186, Perumahan Nasional Sako Palembang, Sumatera Selatan.
5. Kantor Unit Seberang Ulu II yang beralamat Jl. Ryacudu No. 12 7 Ulu, Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.
6. Kantor Unit Kalidoni yang beralamatJl. Residen Abdul Rozak No. 1, Kalidoni, 2 Ilir, Kota Palembang, Sumatera Selatan.
7. Kantor Unit Karang Anyar yang beralamat Jl. Karang Jaya, Gandus, Kota Palembang, Sumatera Selatan.
8. Kantor Unir Alang – Alang Lebar yang beralamat Jl. Soekarno Hatta, Karya Baru, Alang – Alang Lebar Palembang, Sumatera Selatan.
9. Kantor unit seberang ulu 1 yang beralamat Jl. Ki marogan Lrg Sabar, Palembang, Sumatera Selatan.

Jam kerja operasional PDAM Tirta Musi Palembang ini buka Senin – Jumat 08 : 00 – 16:30. PDAM Tirta Musi Palembang menghidupkan air nya biasanya dari jam 05 : 00 – 17 : 00.

#### **4. Gambaran Variabel**

##### **a. Kinerja Karyawan**

###### **1) Kualitas Kerja**

Kualitas karyawan pada PDAM tirta musu unit kalidoni palembang masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan kualitas kerja yang baik. Disebabkan kurang nya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

2) Kuantitas

Kuantitas karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang belum maksimal, dikarenakan masih ada karyawan yang belum rajin mengikuti peraturan dan selalu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih belum maksimal dikarenakan adanya yang melepaskan tugasnya untuk tanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat.

**b. Komunikasi Kerja**

1) Pemahaman

Ada beberapa karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih belum maksimal untuk pemahaman tugasnya dari atasannya saat bekerja.

2) Kesenangan

Pada karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih ada beberapa karyawan yang belum senang saat berkomunikasi sesama karyawan yang akan berkaitan dengan perasaan seseorang yang berinteraksi dengan karyawan lainnya.

3) Pengaruh komunikasi

Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih belum maksimal. Apabila Sikap komunikasi karyawan dikatakan efektif bila tindakan akan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain akan

memahami ucapan kita dan menyetujuinya sesuai dengan yang kita inginkan

### **c. Stres Kerja**

#### 1) Faktor intrinsik

Karena karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih ada karyawan yang diberikan tuntutan tugas yang banyak dengan diberikan deadline dalam bekerja. Karena itu masih ada karyawan yang stres dalam saat bekerja.

#### 2) Peran

Peran karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih belum maksimal karena kurangnya informasi peran pekerjaannya, atau harapan pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

#### 3) Hubungan di tempat kerja

Hubungan karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih tergolong kurang maksimal karena hubungan karyawan dengan karyawan lainnya masih renggang disebabkan kurangnya berinteraksi secara personal. Karena itu hubungan sesama karyawan masih kurang maksimal.

### **d. Kepuasan Kerja**

#### 1) Gaji

Gaji karyawan pada PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih belum sesuai yang diharapkan karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan.

## 2) Promosi

Promosi jabatan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang yang masih tidak menentu kapan promosi itu diadakan.

## 3) Peraturan kerja dan rekan kerja

Peraturan pada PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang masih kurang maksimal karena masih ada karyawan datang tidak tepat waktu / terlambat saat bekerja.

# 5. Uji Instrumen Penelitian

## a. Uji Validasi

Variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y_1$ ), hasil pengelolaan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y_1$ ).

Berdasarkan tabel IV.1 hasil pengolahan data variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y_1$ ) menggunakan bantuan SPSS 16.0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid dalam analisis berikut.

**Tabel IV. 1**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>),**  
**Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y<sub>1</sub>).**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n-2)	Keterangan
Kinerja karyawan (Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0,847	0,2826	Valid
	Y1.2	0,745	0,2826	Valid
	Y1.3	0,832	0,2826	Valid
	Y1.4	0,728	0,2826	Valid
	Y1.5	0,789	0,2826	Valid
	Y1.6	0,694	0,2826	Valid
Komunikasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,827	0,2826	Valid
	X1.2	0,776	0,2826	Valid
	X1.3	0,835	0,2826	Valid
	X1.4	0,916	0,2826	Valid
	X1.5	0,851	0,2826	Valid
	X1.6	0,768	0,2826	Valid
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,725	0,2826	Valid
	X2.2	0,805	0,2826	Valid
	X2.3	0,783	0,2826	Valid
	X2.4	0,842	0,2826	Valid
	X2.5	0,867	0,2826	Valid
	X2.6	0,845	0,2826	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,836	0,2826	Valid
	X3.2	0,814	0,2826	Valid
	X3.3	0,871	0,2826	Valid
	X3.4	0,879	0,2826	Valid
	X3.5	0,862	0,2826	Valid
	X3.6	0,866	0,2826	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 16, 2023

Berdasarkan uji validitas pada tabel IV.1 keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel dan jika



*Cronbach Alpha* < 0,60 maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

**Tabel IV. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

variabel	Cronbach's alpha	Standar reliabilitas	keterangan
Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	0,861	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,908	0,60	Reliabel
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	0,888	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 16.0, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel IV.2 keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

## 6. Gambaran Umum Karakteristik Responden

gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh dari hasil pembagian kuisioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi karakteristik responden berdasarkan : jenis kelamin, pendidikan responden dan pengalaman kerja. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut :

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuisioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin dapat dilihat tabel dalam berikut ini :

**Tabel IV. 3**

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b>			
No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	66%
2	Perempuan	12	34%
Total		35	100 %

*Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa 66% karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang adalah laki-laki, dan 34% perempuan. Artinya lebih banyak karyawan laki-laki yang berkerja di PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuisisioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV. 4**

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</b>			
No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	15	43%
2	D-1/D-3	5	14%
3	S-1	13	37%
4	S-2	2	6%
Jumlah		35	100%

*Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan tabel IV.4 diatas, menunjukkan bahwa 43% karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang tingkat pendidikan SLTA, 14% D-1/D-3, 37% S-1, dan 6% S-2.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuisioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pengalaman kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV. 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No	Pengalaman kerja	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	10	29%
2	3-6 Tahun	5	14%
3	>6 Tahun	20	57%
	Total	35	100%

*Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan tabel IV.5 menunjukkan bahwa 29% karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang pengalaman kerja 1-3 Tahun, 14% 3-6 Tahun, dan 57% >6 Tahun. Artinya karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang paling banyak berpengalaman >6 tahun.

## 7. Gambaran Umum Variabel

Berdasarkan hasil jawaban karyawan melalui kuisioner, berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan kepada karyawan atas pertanyaan dari masing-masing variabel

### a. Variabel Kinerja (Y<sub>1</sub>)

Berdasarkan jawaban karyawan terkait dengan indikator hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi pada kuisioner yang telah dibagikan diperoleh data, seperti berikut :

**Tabel IV. 6**  
**Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan	1 (3%)	2 (6%)	5 (14%)	<b>16</b> <b>(46%)</b>	11 (31%)	35 (100%)
2	Karyawan mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya	0 (0%)	2 (6%)	7 (20%)	<b>16</b> <b>(45%)</b>	10 (29%)	35 (100%)
3	karyawan bertanggung jawab dengan hasil kerjanya	0 (0%)	2 (6%)	6 (17%)	<b>18</b> <b>(51%)</b>	9 (26%)	35 (100%)
4	Karyawan selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja	0 (0%)	4 (11%)	6 (17%)	<b>14</b> <b>(41%)</b>	11 (31%)	35 (100%)
5	karyawan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0%)	3 (9%)	7 (20%)	<b>17</b> <b>(48%)</b>	8 (23%)	35 (100%)
6	Karyawan sering melakukam kordiansi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	1 (3%)	2 (6%)	4 (11%)	<b>16</b> <b>(46%)</b>	12 (34%)	35 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel IV.6 diatas :

- 1) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 77%, artinya sebagian umum Karyawan tidak

mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan

- 2) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 74%, artinya sebagian Karyawan belum mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya
- 3) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 77%, sebagian umum karyawan belum bertanggung jawab dengan hasil kerjanya.
- 4) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 72%, sebagian umum Karyawan belum menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja.
- 5) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 71%, sebagian umum karyawan belum mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- 6) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 80%, sebagian umum Karyawan belum melakukam kordiansi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

**b. Variabel Komunikasi Kerja (X1)**

Berdasarkan jawaban karyawan terkait dengan indikator tentang komunikasi kerja pada kuisisioner yang telah dibagikan diperoleh data, sebagai berikut.

**Tabel IV. 7**  
**Variabel Komunikasi Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
1.	Informasi yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami	2 (6%)	4 (11%)	7 (20%)	9 (26%)	<b>13 (37%)</b>	35 (100%)
2.	tidak terjadinya kesalahan paham di perusahaan akibat komunikasi yang kurang dipahami	2 (6%)	2 (6%)	7 (20%)	12 (34%)	<b>12 (34%)</b>	35 (100%)
3.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan.	2 (6%)	3 (9%)	8 (23%)	10 (28%)	<b>12 (34%)</b>	35 (100%)
4.	Apakah komunikasi yang terjadi mampu saling bertukaran pendapat sesama karyawan	1 (3%)	3 (9%)	7 (20%)	9 (26%)	<b>15 (42%)</b>	35 (100%)
5.	Karyawan sangat efektif ketika sering berkomunikasi sesama karyawan	1 (3%)	3 (9%)	7 (20%)	10 (29%)	<b>14 (39%)</b>	35 (100%)
6.	Gagasan yang didapatkan oleh karyawan dapat dipahami	0 (0%)	4 (8%)	8 (17%)	17 (35%)	<b>19 (40%)</b>	35 (100%)

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2023*

Berdasarkan tabel IV.7 diatas :

- 1) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 63%, hal ini menunjukkan sebagian besar

karyawan menyatakan, Informasi yang disampaikan oleh pimpinan tidak dapat dipahami.

- 2) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 68%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, sering terjadinya kesalah pahaman di perusahaan akibat komunikasi yang kurang dipahami.
- 3) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 62%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Komunikasi yang terjadi saat ini belum mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan.
- 4) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 68%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Apakah komunikasi yang terjadi belum mampu saling bertukaran pendapat sesama karyawan.
- 5) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 68%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Karyawan sangat belum efektif ketika sering berkomunikasi sesama karyawan
- 6) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 75%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Gagasan yang tidak didapatkan oleh karyawan dapat dipahami

### c. Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban karyawan terkait dengan indikator tentang Stres Kerja pada kuisioner yang telah dibagikan diperoleh data, sebagai berikut.

**Tabel IV. 8**  
**Variabel Stres Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
1.	Kondisi pekerjaan yang dibawah tekanan	1 (3%)	5 (14%)	6 (17%)	<b>14 (40%)</b>	9 (26%)	35 (100%)
2.	Apakah karyawan didalam perusahaan tidak mendapatkan pekerjaan dead line	0 (0%)	3 (9%)	11 (31%)	<b>14 (40%)</b>	7 (20%)	35 (100%)
3.	Perkembangan karir karyawan yang sangat baik	1 (3%)	3 (9%)	7 (20%)	<b>13 (37%)</b>	11 (31%)	35 (100%)
4.	Apakah karyawan mendapat kan posisi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab	0 (0%)	3 (9%)	10 (29%)	<b>12 (33%)</b>	10 (29%)	35 (100%)
5.	Apakah Karyawan sering mendapatkan pekerjaan dari pimpinan yang sangat ringan	0 (0%)	3 (9%)	8 (23%)	<b>13 (37%)</b>	11 (31%)	35 (100%)
6.	Karyawan dapat berhubungan baik dengan pimpinan	0 (0%)	2 (6%)	4 (11%)	<b>22 (63%)</b>	7 (20%)	35 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas :



- 1) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 66%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa Kondisi pekerjaan yang dibawah tekanan.
- 2) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 60%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, bahwa karyawan didalam perusahaan sering mendapat kan pekerjaan dead line.
- 3) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 68%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Perkembangan karir karyawan yang sangat lambat didalam perusahaan.
- 4) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 62%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Apakah karyawan mendapat kan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab
- 5) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 68%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Apakah Karyawan tidak sering mendapatkan pekerjaan dari pimpinan yang sangat ringan.
- 6) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 83%, hal ini menunjukkan sebagian besar

karyawan menyatakan, Karyawan belum mendapatkan berhubungan baik dengan pimpinan

#### d. Variabel kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan jawaban karyawan terkait dengan indikator tentang Kepuasan Kerja pada kuisisioner yang telah dibagikan diperoleh data, sebagai berikut:

**Tabel IV. 9**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total (%)
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	2 (2%)	5 (13%)	3 (8%)	<b>17</b> <b>(48%)</b>	8 (29%)	35 (100%)
2.	Karyawan sering mendapatkan gaji lebih setiap bulannya dari atasan	3 (9%)	4 (11%)	1 (3%)	<b>14</b> <b>(40%)</b>	13 (37%)	35 (100%)
3.	Proses promosi jabatan setiap tahun	2 (6%)	5 (14%)	7 (20%)	<b>11</b> <b>(31%)</b>	10 (29%)	35 (100%)
4.	Apakah promosi jabatan dibukan dengan secara transparan	3 (9%)	3 (9%)	7 (20%)	<b>13</b> <b>(36%)</b>	9 (26%)	35 (100%)
5.	Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dengan baik.	2 (7%)	6 (17%)	5 (14%)	<b>11</b> <b>(31%)</b>	11 (31%)	35 (100%)
6.	Apakah karyawan bisa mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan	3 (9%)	6 (17%)	5 (14%)	<b>12</b> <b>(34%)</b>	9 (26%)	35 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2023

Berdasarkan tabel IV.9 diatas :

- 1) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 77%. hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 2) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 77%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Karyawan belum mendapatkan gaji lebih setiap bulannya dari atasan
- 3) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 60%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Proses promosi jabatan tidak setiap tahun
- 4) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 62%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, promosi jabatan belum dibuka dengan secara transparan
- 5) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 62%, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan, Rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama dengan baik.
- 6) Sebagian besar karyawan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 60% hal ini menunjukkan sebagian besar

karyawan menyatakan, karyawan belum bisa mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan

## 8. Teknik analisis

### a. Analisa regresi linier berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan :

**Tabel IV. 10**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	3,343	.813	
	Total X1	.331	.042	.444
	Total X2	.375	.047	.407
	Total X3	.184	.033	.271

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 16, 2023

Dari tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,343 + 0,331X_1 + 0,375X_2 + 0,184X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai a sebesar 3,343 adalah konstanta atau keadaan saat variabel terikat belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Jika variabel bebas tidak ada perubahan maka variabel terikat tidak mengalami perubahan.

Koefisien regresi Komunikasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,331 (Positif) menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, artinya jika Komunikasi Kerja meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,331.

Koefisien regresi Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,375 (Positif) menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, artinya jika Stres Kerja meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375.

Koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,184 (Positif) menunjukkan bahwa kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, artinya jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184.

## **b. Uji Hipotesis**

### **1) Uji F (Simultan)**

Uji F dengan menggunakan uji simultan ini dimaksud untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 11**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	616.303	3	205.434	237.280	.000
Residual	26.839	31	.866		
Total	643.143	47			

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 16, 2023

Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1 = (35 - 3 - 1) = 31$ . Jadi nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,27$

Berdasarkan tabel IV.11 Anova, menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} 237,280 > F_{\text{tabel}} (2,27)$ , dengan tingkat sig.F ,000 < 0,1 (Signifikan), artinya ada Pengaruh Terhadap Komunikasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

## 2) Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 12**  
**Uji t**

Model	B	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,343	0,813		4,114	,000
Total X1	0,331	0,042	0,444	7,923	,000
Total X2	0,375	0,047	0,407	7,932	,000
Total X3	0,184	0,033	0,271	5,537	,000

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 16, 2023

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 90% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$ , maka  $df = n - k = 35-4 = 31$ . Jadi nilai  $t_{tabel} = 1,69552$

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai  $t_{hitung}$  Komunikasi Kerja (7,923) >  $t_{tabel}$  (1,695), dengan tingkat sig.  $t$  0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Nilai  $t_{hitung}$  Stres Kerja (7,932) >  $t_{tabel}$  (1,695), dengan tingkat sig.  $t$  0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Nilai  $t_{hitung}$  Kepuasan Kerja (5,537) >  $t_{tabel}$  (1,695), dengan tingkat sig.  $t$  0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel IV. 13**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the estimate
1	0,979 <sup>a</sup>	0.958	0.954	0.93048

*Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 16, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.13 diperoleh nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar  $0,958 \times 100\% = 95,8\%$  artinya variabel Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang hanya sebesar 95,8%, sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 95,8\% = 4,2\%$  dijelaskan oleh variabel – varabel lain yang tidak termasuk pada variabel ini.

## **B. Pembahasan hasil penelitian**

### **1. Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan dengan menggunakan uji ANOVA pada tingkat keyakinan 90%, menunjukkan ada Pengaruh Signifikan Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja pegawai yaitu hasil kerja dengan secara kualitas dan kuantitas dan mencapainya oleh seorang secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang



diberikan kepadanya. faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :Komunikasi, Kompetensi, Kompensasi dan pengakuan, Kompensasi, Sistem/prosedur, Pemimpin dan kepemimpinan, Budaya perusahaan dan lingkungan .(emron edison 2019 : 202). Dan Ada Juga Menurut Handoko (2014:193) Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut yaitu, Motivasi, Kepuasan kerja, Tingkat stress, Kondisi pekerjaan, Sistem kompensasi.

Kemudian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Sri Masnita Nasution 2019) Kepuasan Konsumen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil pembagian kuesioner dari responden di lapangan. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (X) dan variabel kepuasan konsumen (Y). Secara parsial bahwa kinerja karyawan sebagai variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen sebagai variabel terikat pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. Dan dilihat dari signifikannya, dimana nilai signifikan kualitas pelayanan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dalam pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan diperoleh nilai sebesar 0,512, artinya 51,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yang terletak pada objek yang sama membuktikan adanya pengaruh pengaruh

permasalahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang dengan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian ini menggunakan variabel Komunikasi Kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan konsumen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden pada Tabel IV.7 (Komunikasi Kerja), Tabel IV.8 (Stres Kerja), dan Tabel IV.9 (Kepuasan Kerja) dari semua pilihan jawaban responden, tampak terlihat respon Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju yang cukup banyak dari respon karyawan, hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang menurun, sebagai mana yang di tunjukkan pada Tabel IV.6 (Kinerja Karyawan). Artinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja.

Artinya komunikasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja mampu berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa komunikasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

## **2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat keyakinan 90% menunjukkan ada pengaruh signifikan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Artinya Komunikasi Kerja mampu berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa Komunikasi Kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Menurut Desmon Ginting (2017:7) komunikasi ialah proses untuk saling mengerti atau memahami dari pihak satu dan satunya, sebab diantara individu akan bertukar info-info dan juga menemukan banyak makna.

Kemudian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh ( M. Hafiz Erlangga 2021) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kenten Sako Palembang. Sumber data melalui observasi, studi dokumen, wawancara, dan penyebaran kuisioner kepada seluruh anggota 42 responden. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Kemudian hasil penelitian secara parsial menunjukkan variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesamaan penelitian

saya dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada objek yang berada di PDAM Tirta Musi yang berada di Palembang, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yang terletak pada objek yang sama membuktikan adanya pengaruh pengaruh permasalahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian ini menggunakan variabel Komunikasi Kerja dan penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang tampak dalam pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, sebagai berikut :

- a. Informasi yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 22 orang, karena disebabkan adanya informasi yang disampaikan oleh pimpinan masih belum bisa dimengerti oleh karyawan.
- b. Tidak terjadinya kesalah pahaman di perusahaan akibat komunikasi kurang dipahami. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 24 orang, karena disebabkan akibat komunikasi yang disampaikan masih adanya kurang dipahami.

- c. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 22 orang, karena disebabkan komunikasi antar karyawan masih belum bisa menciptakan hubungan yang baik.
- d. Apakah komunikasi yang terjadi mampu saling bertukar pendapat sesama karyawan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 24 orang, karena disebabkan masih ada karyawan yang mengerjakan sesuatu secara individu dan mereka belum ada untuk saling bertukar pendapat / informasi.
- e. Karyawan sangat efektif ketika sering berkomunikasi sesama karyawan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 24 orang, karena disebabkan masih ada karyawan belum optimal saat berkomunikasi sesama karyawan.
- f. Gagasan yang disampaikan oleh karyawan dapat dipahami. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 26 orang, karena disebabkan gagasan belum bisa di pahami oleh karyawan.

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat keyakinan 90% menunjukkan ada pengaruh signifikan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut (Zainal et al., 2017:308) Stres kerja ialah adanya kondisi ketidak seimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Kemudian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Mailani Ulfa dan Riri Mayliza 2019), yang berjudul pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas pelanggan PDAM kota Padang. Dan menggunakan Metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan sampel 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Variabel responsiveness berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan PDAM Kota Padang. Variabel assurance tidak berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan PDAM Kota Padang. Variabel empati berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan PDAM Kota Padang. Variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan PDAM Kota Padang. Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas pelanggan PDAM kota

Padang, sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yang terletak pada objek yang sama membuktikan adanya pengaruh pengaruh permasalahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang dengan PDAM Kota Padang. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja dan penelitian terdahulu menggunakan variabel Kualitas Pelayanan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang tampak dalam pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan yang dibawah tekanan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 23 orang, karena disebabkan kerjaan yang begitu banyak sampai sampai kondisi pekerjaan yang dibawah tekanan.
- b. Apakah didalam karyawan perusahaan tidak mendapatkan pekerjaan dead line. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 21 orang, karena disebabkan pekerjaan yang begitu penumpuk sampai – sampai pekerjaan harus sampai tepat waktu.
- c. Perkembangan karir karyawan yang sangat baik. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju

- dengan jumlah 24 orang, karena disebabkan masih belum ada prosedur pekerjaan yang baru untuk membuat karir karyawan menjadi lebih baik.
- d. Apakah karyawan mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 22 orang, karena disebabkan masih ada karyawan yang mendaftar pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang pendidikannya.
  - e. Apakah karyawan sering mendapatkan pekerjaan dari pimpinan yang sangat ringan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 24 orang, karena disebabkan karyawan yang masih belum menguasai pekerjaannya itulah sebabnya tidak ada pekerjaan yang ringan.
  - f. Karyawan dapat berhubungan baik dengan pimpinan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 29 orang, karena disebabkan karyawan masih segan terhadap atasannya, karena itu karyawan belum mendapatkan berhubungan baik dengan atasannya.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat keyakinan 90% menunjukkan ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.



Hal ini sejalan dengan teori Menurut (Afandi, 2018 :74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kemudian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh ( Dicky Wahyudi, Ika Purnama, dan Nadia 2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan study dokumentasi.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yang terletak pada objek yang sama membuktikan adanya pengaruh pengaruh permasalahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang dengan PDAM Kota Padang. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja dan penelitian terdahulu menggunakan variabel Kualitas Pelayanan.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yang terletak pada objek yang sama membuktikan adanya pengaruh pengaruh permasalahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang dengan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui jawaban responden yang tampak dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, sebagai berikut :

- a. Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 25 orang, karena disebabkan masih ada karyawan yang masih kurang bersyukur atas gaji yang diterima oleh karyawan.
- b. Karyawan sering mendapatkan gaji lebih setiap perusahaan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 27 orang, karena disebabkan atasan belum berani untuk memberikan upah lebih kepada karyawan, karena perusahaan belum mendapatkan keuntungan lebih.
- c. Proses promosi jabatan setiap tahun. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 21

orang, karena disebabkan belum ada prosedur yang tetap untuk promosi jabatan setiap tahun.

- d. Apakah promosi jabatan dibuka dengan secara transparan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 22 orang, karena disebabkan masih ada karyawan yang mendapatkan info tentang jabatan secara diam-diam.
- e. Rekan kerja yang bisa di ajak kerja sama dengan baik. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 22 orang, karena disebabkan karyawan merasa mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sendirinya.
- f. Apakah karyawan bisa mengikuti peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini karyawan masih banyak menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dengan jumlah 21 orang, karena disebabkan masih ada karyawan yang belum mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.