

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT  
SISINGAMANGARAJA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (SM) Program Studi  
Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA** : GITA AYU SUANDA  
**NPM** : 1505160562  
**PROGRAM STUDI** : EKONOMI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : GITA AYU SUANDA  
N P M : 1505160562  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADIKANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN  
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

JASMAN SYARIFUDDIN.,SE.,M.Si

SALMAN FARISL.,S.Psi.,MM.

**Pembimbing**

NADIA IKA PURNAMA.,SE.,M.M

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Sekretaris**

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : GITA AYU SUANDA  
N.P.M : 1505160562  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM  
TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : GITA AYU SUANDA  
N.P.M : 1505160562  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
30/01/2019	Perbaiki narasi. perbaiki sumber perbaiki Uraian.		
01/02/2019	ACC bab 7 lanjut bab II		
04/02/2019	Perbaiki teori dan perbaiki narasi.		
06/02/2019	ACC Bab <del>II</del> lanjut ke Bab III		
08/02/2019	ACC Ansket lanjut Bab IV		
10/02/2019	Perbaiki gambar dan tabel		
12/02/2019	ACC Bab IV		
15/02/2019	Perbaiki Bab IV		
20/02/2019	ACC lanjut sidang		

Medan, Januari 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(NADIA IKA PURNAMA SE, M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Gita Ayu Suanda  
NIM : 1505160562  
Konsentrasi : MSOM  
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
~~Pembangunan~~)  
Lokasi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut

- Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
- Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikian Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 7 November 2016  
Pembuat Pernyataan



*Gita Ayu Suanda*

Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.

Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Gita Ayu Suanda, NPM. 1505160562: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018**

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus dapat memberikan berbagai sarana dan prasarana sebagai penunjang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Sampel diambil dengan teknik *random sampling* dimana jumlah populasi diambil secara acak dengan menggunakan rumus slovin terdapat 72 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Penelitian ini disajikan dengan pengujian menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f serta koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Dan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

***Kata kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum wr.wb**

Puji dan syukur dengan hati dan pikiran yang tulus dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat nikmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktunya.

Shalawat dan salam marilah kita sanjungkan kepada junjungan alam kita yakni nabi Muhammad Saw. Di mana hingga sampai nafas yang kita hembuskan saat ini kita masih bisa merasakan bagaimana indahnya kebesaran islam beserta ilmu dan manfaat yang dapat kita rasakan hingga saat ini.

Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sisingamangaraja Kantor Pusat Medan”** ini telah banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Endang Suanda dan Ibu Sumawati yang telah mendidik, membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, doa, memberikan motivasi, dan pengorbanan yang berupa moral dan materil yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudi T, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Juprizen,SE, M.Si, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nadia Ika Purnama SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



10. Seluruh staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Ibu Devi dan seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Sisingamangaraja Kantor Pusat Medan.
12. Teman-teman tercinta, Maya Safitri, Nazma Hafni, Aisyah Erawasi S.KG, Lusi Lestari, Lionita Suanda yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman Stambuk 2015 khususnya kelas H-Manajemen Pagi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Medan, November 2018

**Penulis**

**Gita Ayu Suanda**

**1505160562**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. Uraian Teoritis.....	14
1. Kinerja Karyawan .....	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
c. Manfaat Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja .....	19
e. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	21
2. Budaya Organisasi.....	23
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	23
b. Karakteristik Budaya Organisasi.....	25
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	28
d. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	29
e. Manfaat Budaya Organisasi .....	30
f. Indikator Budaya Organisasi .....	31
3. Stres Kerja .....	33

a.	Pengertian Stres Kerja.....	33
b.	Penyebab Stres Kerja .....	34
c.	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	37
d.	Pendekatan Stres Kerja.....	38
e.	Indikator Stres Kerja .....	39
B.	Kerangka Konseptual .....	40
C.	Hipotesis.....	44
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	46
B.	Defenisi Operasional .....	47
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
1.	Tempat Penelitian.....	48
2.	Waktu Penelitian .....	48
D.	Populasi dan Sampel .....	49
1.	Populasi Penelitian .....	49
2.	Sampel Penelitian.....	50
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	52
F.	Teknik Analisis Data.....	57
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A.	Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	62
1.	Identitas Responden .....	62
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
3.	Uji Asumsi Klasik .....	68
4.	Regresi Linier Berganda.....	70
5.	Pengujian Hipotesis.....	72
B.	Pembahasan.....	76
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A.	Kesimpulan.....	81
B.	Saran.....	81



**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator .....	46
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.3 Jumlah Populasi .....	49
Tabel 3.4 Jumlah Sampel .....	51
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert .....	52
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	54
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	54
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	61
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Usia .....	62
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.5 Skor Variabel Budaya Organisasi .....	64
Tabel 4.6 Skor Variabel Stres Kerja .....	65
Tabel 4.7 Skor Variabel Kinerja .....	66
Tabel 4.8 Coefficients <sup>a</sup> .....	68
Tabel 4.9 Coefficients <sup>a</sup> .....	70
Tabel 4.10 Coefficients <sup>a</sup> .....	71
Tabel 4.11 Anova <sup>a</sup> .....	73
Tabel 4.12 Model Summary.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Paradigma Penelitian .....	41
Gambar 2.2 Kerangka Paradigma Penelitian .....	42
Gambar 2.3 Kerangka Paradigma Penelitian .....	43
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	59
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F) .....	60
Gamba 4.1 Uji Normalitas .....	67
Gambar 4.2 Scatterplot.....	69
Gambar 4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
Gambar 4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
Gambar 4.5 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	74



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif . Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dirinya berkembang maksimal. Purnaya (2016, hal 3) menyatakan sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut tersebut dikelola oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Salah satu peran manajemen sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga

dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Menurut Wibowo (2007, hal 47) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi.

Menurut Fattah (2017, hal 8) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Cormick & Tiffin (Sutrisno 2010, hal 172) kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang telat dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut Miner (Sutrisno 2010, hal 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan tepat pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Menurut Riandy (2016, hal 131-139) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus dapat memberikan berbagai sarana dan prasarana sebagai penunjang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.



Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal 61), setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber dayanya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Riniwati (2016, hal 42) menyatakan kinerja individu dinilai. Aktivitas ini tidak hanya mengevaluasi seberapa baik orang berperilaku, tetapi juga memperlihatkan seberapa baik aktivitas sumber daya manusia (SDM) nya dilaksanakan. Kinerja buruk bisa berarti bahwa penyeleksian, pelatihan, atau pengembangan harus direvisi, karena apabila tidak hal ini kemungkinan bisa menimbulkan masalah menyangkut hubungan antar sesama karyawan.

Berdasarkan observasi awal, fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan masih banyak karyawan yang belum mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, tidak menjalankan peraturan perusahaan dengan baik, dan masih ada karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, banyaknya pekerjaan yang

mengibatkan stres kerja, hal tersebut membuat kinerja karyawan tidak optimal. Jika kinerja karyawan tidak optimal maka akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Menurut Kilmann dkk (Sutrisno, hal 2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Wibowo (2007, hal 16) menyatakan budaya organisasi mempunyai dampak penting pada kinerja ekonomi jangka panjang. Budaya organisasi bahkan merupakan faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Budaya organisasi tidak jarang menghalangi kinerja finansial jangka panjang. Budaya organisasi berkembang dengan

mudah dalam organisasi yang penuh dengan orang yang rasional dan cerdas. Meskipun kuat untuk berubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja.

Wibowo (2014, hal 176) menyatakan “budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja”.

Sutrisno (2010, hal 3) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama yang baik antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Namun situasi dan kondisi yang ada kurang mendukung pelaksanaan budaya organisasi dapat berjalan dengan baik. Hal itu dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditetapkan, kurang kerjasamanya karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan.

Untuk menerapkan budaya organisasi bukanlah sesuatu yang mudah dikerjakan. Apabila budaya organisasi diterapkan di perusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada stres kerja karyawan.

Selain budaya organisasi, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut H.Malayu S.P Hasibuan (edisi revisi) stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres Karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran yang luar biasa. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Subroto (2017, hal 131-139) menyatakan stres dapat menyebabkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stres rendah atau tidak stres, karyawan pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu. Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Tetapi ketika stres itu meningkat pada tingkat yang tinggi maka kinerja akan menurun secara mencolok dan kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. *Eustress* yaitu stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat

membangun), contohnya dapat memotivasi karyawan tersebut, menaikkan performa karyawan dalam bekerja, membuat karyawan merasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan, dan biasanya itu terjadi cuma sebentar sebab itu merupakan cara untuk menanggulangi stres itu sendiri. Sedangkan *Distress* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak), contohnya ditandai dengan memiliki pemikiran yang pesimis, suka mengkritik diri sendiri, dan suka menganalisis sesuatu dengan cara yang berlebihan, dan itu semua bisa menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun secara mencolok.

Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Stres yang bersumber dari dalam diri contohnya karyawan yang memiliki sifat ambisius, tidak sabaran, berusaha untuk menyelesaikan tugas sebanyak mungkin, tidak suka menunggu, dan menganggap menunggu dapat membuang waktu yang sia-sia. Sedangkan stres yang berasal dari lingkungan pekerjaan contohnya tuntutan kerja yang menumpuk, perbedaan pendapat dengan teman kerja, bonus dan insentif yang tidak sesuai, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat menangani stres, berbeda dengan karyawan yang memiliki daya tahan rendah, maka dia akan mendapat penyakit mental yang kronis. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut

berakibatkan pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Suprihanto dalam Subroto (2017, hal 130-139) stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antar stimulus dan respon, dimana ketika karyawan mengalami stres, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional karyawan.

Stres kerja yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan yaitu banyaknya pekerjaan yang membuat kondisi fisik karyawan menurun atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat, ada beberapa karyawan yang memilih jalur karir yang tidak tepat, atasan yang tidak adil membuat karyawan mudah stres, memiliki konflik dengan atasan dan rekan kerja juga membuat karyawan stres, oleh karena itu stres yang dialami karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kemungkinan terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Banyaknya pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk untuk mencapai target perusahaan. Namun, target dan standart yang ditetapkan oleh perusahaan dianggap berlebihan oleh karyawan yang justru menimbulkan stres bagi karyawan karena terlalu membebani karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang berlokasi di Kantor Pusat Jalan Sisingamangaraja No.1 Medan, Sumatera Utara. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Medan yang merupakan salah satu perusahaan daerah yang mengelola



pendistribusian air bersih ke masyarakat sekitar Kota Medan, sering mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dimana mempunyai tugas menyediakan air secara cukup dan memadai bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Air merupakan sumber alam yang sangat penting bagi kelangsungan hidup makhluk hidup dan besar pengaruhnya terhadap kehidupan kita umat manusia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertugas untuk memenuhi hal tersebut sehingga kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) harus baik agar air yang akan disajikan sudah cukup memenuhi kehidupan masyarakat.

Berdasarkan kenyataan tersebut maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan yang dialami Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan kedalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang belum kuat membuat karyawan lambat dalam menjalankan tugas.
2. Stres kerja yang dialami karyawan membuat kinerja karyawan menurun.
3. Kinerja Karyawan masih belum maksimal dalam menyelesaikan tugas.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adanya permasalahan yang ada pada perusahaan, mulai dari masalah yang sederhana hingga masalah yang rumit. Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka, peneliti membatasi luas masalah yang ada pada penelitian mengenai budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat  
Sisingamangaraja Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti.
- 2) Dapat membantu memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan.
- 3) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

### **c. Manfaat peneliti yang akan datang**

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.







## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Wibowo (2007, hal 7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Bintoro dan Daryanto (2017, hal 1) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering sekali tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot

Menurut Byars dan Rue (dalam Bintoro dan Daryanto 2017, hal 105) “kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Rivai dan Basri (Bintoro dan Daryanto 2017, hal 106) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership (2017, hal 9) bahwa kinerja berarti hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.

Abdullah dan Ancok (Sutrisno 2010, hal 12) sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

## **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi sesuai yang di inginkan, berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006, hal 116) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain:

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologi terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya , kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal 109) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### 1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

### 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja yang tidak baik.

### 3) Prioritas kerja

Prioritas kerja, perusahaan harus memberikan prioritas kerja yang jelas agar karyawan tidak merasa kebingungan jika perusahaan memberikan tugas yang banyak kepada karyawannya.

### 4) Supportive boss

*Supportive boss*, sebagai atasan yang baik pemimpin perusahaan harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawannya. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting.

### 5) Bonus

Bonus, sebagian besar karyawan akan bekerja dengan baik dan senang hati apabila yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Kemudian, Menurut Mahsun (Bintoro dan Daryanto 2017, hal 111) ada beberapa elemen pokok yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategis organisasi.
- 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- 4) Evaluasi kinerja (*feedback*), penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

### **c. Manfaat Kinerja Karyawan**

Manfaat kinerja bagi karyawan adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan gunanya agar karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik lagi.

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal 10-12) adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Wibowo (2007, hal 24-25) manajemen kinerja perlu memperhatikan manfaat atau dampak dari hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, misalnya karena bangga terhadap keberhasilannya, berdampak pada perubahan perilaku yang mengakibatkan suasana kerja menjadi tidak kondusif.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Mangkunegara (Arianty 2014, hal 147) indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.



- 4) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kinerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Kemudian menurut Robbins (2006, hal 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima beserta penjelasannya, yaitu:

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2007 , hal. 101-105) indikator kinerja ada tujuh, antara lain:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

#### **e. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik merupakan fitur pembeda dari seseorang atau sesuatu. Karakteristik karyawan didefinisikan sebagai kualitas diri karyawan tersebut atau sifat dari karyawan itu.

Menurut Ruky (Edy Sutrisno 2009, hal 8) karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas sebagai berikut:

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Menurut mangkunegara (Bintoro dan Daryanto, hal 107) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat bekerja. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Menurut Griffin (jilid satu, edisi ketujuh) budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. Ketika orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, adat, dan sikap *merefleksibelkan multikulturalisme*. Keanekaragaman muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting.

Wibowo (2007, hal 85) mengatakan budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan desain

tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen.

Busro (2018, hal 3) menyatakan budaya yang kuat akan mendukung terciptanya suatu prestasi yang positif bagi anggotanya. Budaya yang kuat akan sangat ditaati oleh anggota masyarakat yang mendukung.

Menurut Schein (Sutrisno 2010, hal 10) budaya organisasi merupakan pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup baik untuk dipandang saja dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Bintoro dan Daryanto (2017, hal 119) budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Menurut Miller dalam Sutrisno (2010, hal 4) ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas-asas yaitu: asas tujuan, asas

konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban, dan asas integritas.

Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Penelitian ini menunjukkan adanya karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil keputusan.

Menurut Robbins (Sutrisno 2010, hal 26) menyebutkan karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Member identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.
- 2) *Group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individu.
- 3) *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.
- 4) *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit didalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.

- 5) *Control*, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- 6) *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 7) *Reward criteria*, yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritisme, dan faktor bukan kinerja lainnya.
- 8) *Conflict tolerance*, yaitu seberapa besar karyawan didorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.
- 9) *Meand-ends orientation*, yaitu seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.
- 10) *Open system focus*, yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respon yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

Sagara (2009, hal 6) menyebutkan sepuluh karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampur dan menunjang antara lain:

- 1) Inisiatif individu

Budaya organisasi yang selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan internal dan eksternal.

- 2) Toleransi beresiko

Budaya organisasi yang selalu memberi dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif, dan berani mengambil risiko selalu dikembangkan dalam organisasi.

3) *Direction* (pengarahan)

Budaya organisasi yang selalu memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan organisasi yang dicita-citakan bersama.

4) Keterpaduan

Budaya organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan, keterpaduan antara perubahan eksternal dan perubahan internal.

5) Dorongan manajemen

Budaya organisasi yang terus menerus memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi.

6) Kontrol

Budaya organisasi yang selalu mengontrol apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

7) Identitas

Budaya organisasi yang mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi lain. Perbedaan ini bertujuan untuk mengedepankan profesionalisme.

8) Sistem imbalan



Budaya organisasi yang mengedepankan sistem imbalan yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.

9) Toleransi terhadap konflik

Budaya organisasi yang memberikan toleransi terjadinya konflik yang bersifat membangun, dan dapat memicu terjadinya perubahan kearah positif.

10) Pola komunikasi

Budaya yang mengedepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertikal maupun horizontal.

**c. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yangbada didalamnya.

Menurut Robbins (Sutrisno, hal 10-11) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual.
- 4) Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Busro (2018, hal 5-6) budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka:

- 1) Bersikap terhadap profesinya
- 2) Beradaptasi terhadap rekan kerja
- 3) Berperilaku reaktif terhadap kebijakan pemimpinnya.

Sutrisno (2010, hal 11) mengatakan dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Suyono (dalam Yudhaningsih 2011, hal 46-47) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
- 2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Kusumawardani (2010, hal 160) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Struktur Sosial, semua kerangka yang menentukan peran individu-individu dalam masyarakat, stratifikasi sosial masyarakat, dan mobilitas sosial.
- 2) Bahasa, sarana penting yang dipakai dalam berkomunikasi satu sama lain.
- 3) Komunikasi
- 4) Agama, membentuk sikap yang dimiliki pemeluknya terhadap pekerjaan, konsumsi, tanggung jawab individu, dan perencanaan untuk masa depan.
- 5) Nilai dan Sikap, terdiri dari beberapa faktor yang mencerminkan sikap dan nilai budaya yang akan membentuk perilaku, yaitu waktu, umur, pendidikan dan status.

#### **e. Manfaat Budaya Organisasi**

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu acuan baku sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan baku tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya perusahaan yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robins (Sutrisno 2010, hal 27-28) sebagai berikut:

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

#### **f. Indikator Budaya Organisasi**

Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat langsung dari beberapa indikator. Indikator pertama dilihat dari inovasi yang diambil suatu perusahaan serta bagaimana cara perusahaan tersebut dapat mengambil keputusan dalam menghadapi suatu resiko. Indikator kedua bahwa suatu perusahaan tidak harus berorientasi pada hasil melainkan harus menikmati suatu proses yang membuat perusahaan itu berhasil.

Menurut Robbins dalam Arianty (2014, hal 146) menyatakan riset paling baru mengungkapkan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambila resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

- 4) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Menurut Ndraha dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hal 120-121)

Adapun indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup pekerjaan.

- 2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai maka dibutuhkan peraturan.

- 3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar..

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor-faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012, hal 203) orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Suprihanto dalam Subroto (2017, hal 130-139) stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antar stimulus dan respon, dimana ketika karyawan mengalami stres, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karuawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks,

tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Hariandja (2007, hal 303) menyatakan stres adalah ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa terganggu serta jenuh dengan beban kerja dan tuntutan kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku, keadaan fisik dan psikologi.

#### **b. Penyebab Stres Kerja**

Tidak semua orang mencintai pekerjaan atau tempat bekerjanya. Namun, bila karyawan mencoba bertahan dan menganggap wajar semua hal buruk terjadi, karyawan justru berpotensi mengalami stres dan akan berdampak pada kehidupan lainnya.

Menurut Hasibuan (2012, hal 204) penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

##### 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pemimpin memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

Terdapat dua tipe konflik peran yaitu konflik peran outsender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan didua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah.

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang apa telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan menimbulkan stres kerja karyawan.



6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Masalah yang sensitif seperti masalah keluarga dapat mengakibatkan seorang karyawan stres yang akibatnya dia tidak fokus pada pekerjaannya.

Contohnya apabila sedang berantam dengan suami atau istrinya maka fokus karyawan akan terganggu di tempat kerja.

Sunyoto dan Burhanuddin dalam Subroto (2017, hal 130-139) mengatakan adapun faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor internal, yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya.
- 2) Faktor eksternal, yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja, faktor struktur dan faktor karakteristik organisasi .

Menurut Mangkunegara (2009, hal 157) penyebab stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

### c. Cara Mengatasi Stres

Stres dikenal sebagai rangsangan eksternal yang menyebabkan stres pada seseorang. Penting untuk memastikan bahwa karyawan tetap bebas stres sebanyak mungkin.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 158) cara mengatasi stres kerja ada tiga pola, antara lain sebagai berikut:

#### 1) Pola Sehat

Adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong dalam stres ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

#### 2) Pola Harmonis

Adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

#### 3) Pola Patologis

Adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu.

#### **d. Pendekatan Stres Kerja**

Perusahaan mungkin tidak terlalu peduli bila karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai tinggi. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional dan mendorong kinerja karyawan. Tetapi apabila tingkat stres yang tinggi atau rendah yang berkepanjangan dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Menurut Davis dan Neustrom (Mangkunegara 2009, hal 157) yang mengemukakan bahwa *“Four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and wellness programs”*.

##### 1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya bermain game, lelucon, dan bolos kerja.

##### 2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi ini bisa dilaukan diruangan khusus.

##### 3) Pendekatan Melalui Biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

#### 4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### e. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja adalah tolak ukur seseorang karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaan meskipun sedang mengalami stres kerja akibat dari beban kerja yang berlebihan. Dalam mengukur stres kerja karyawan terdapat beberapa indikator didalamnya.

Menurut Yenita (2017, hal 32) seseorang yang mengalami stres pada kerja akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu: *physiological*, *psychologic*, dan *behavior*.

- 1) *Physiological*, memiliki indikator, yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) *Psychologic*, memiliki indikator, yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- 3) *Behavior*, memiliki indikator, yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumen rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Robbins dan Judge dalam Subroto (2017, hal 132-139) indikator stres kerja antara lain:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada perusahaan tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai dengan nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain.

Prawirosentono (Sutrisno 2010, hal 171) mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*) dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Gultom (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara

(Persero) Tbk Medan” menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian Arianty (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sunaryo (2017) yang berjudul “Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan” menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Muis, Jufrizen, Fahmi (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Paradigma penelitian**

**2. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

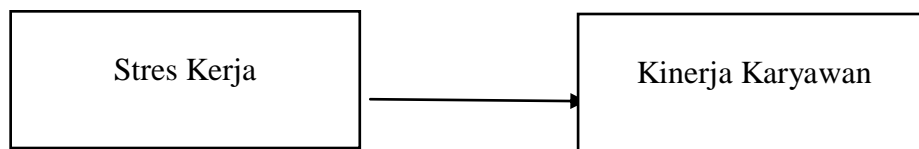
Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya perusahaan memikirkan beban karyawan karyawan yang menyebabkan stres kerja, apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut maka akan menghambat jalannya kinerja perusahaan

Hasibuan (edisi revisi, hal 204) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Jadi stres kerja harus ditangani sedini mungkin dengan cara melakukan pendekatan kejiwaan dan konseling.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian Sipatu (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu” menyimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian Sutrisno (2010) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya” menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2**

**Kerangka Paradigma Penelitian**

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

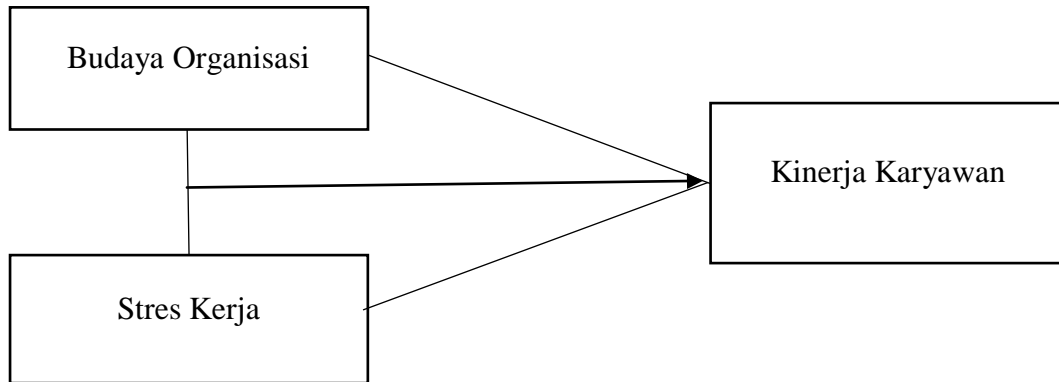
Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sedangkan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kecuatiran kronis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriani, Yuliantini, Bagia (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kemudian penelitian Amelia (2013) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sutrisno (2010) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya” menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.





**Gambar 2.3**

### **Kerangka Paradigma Penelitian**

#### **C. Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa mempunyai arti yang berarti jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Sugiyono (2013, 159-160) mengatakan hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya.

Juliandi (2013, 45) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan

- 2) Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan
- 3) Ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Arifin (2014, hal 200) pendekatan assosiatif adalah pendekatan yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2013, hal 36) rumusan masalah assosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, hubungan interaktif atau timbal balik.

Jadi dapat disimpulkan pendekatan penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Di sisi lain tujuan dari sebuah penelitian digunakan untuk mengembangkan suatu metode, menguji serta mengemukakan kebenaran suatu masalah atau pengetahuan.

Penelitian assosiatif ini biasanya berdampingan dengan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti lebih dalam penelitian ini. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaedah-kaedah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

## B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional dan Indikator**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan masih belum optimal karena masih adanya karyawan yang belum mengerjakan tugasnya sungguh-sungguh, tidak menjalankan peraturan perusahaan dengan baik, masih ada karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1 2 3 4 5
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) sebagai variable bebas. Budaya organisasi pada PDAM Tirtanadi Medan masih belum berjalan dengan baik karena masih adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa mempunyai tujuan yang jelas, masih ada karyawan yang datang terlambat, kurangnya kerjasama tim dalam melaksanakan tugas sehingga membuat banyak tugas yang belum selesai.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Keagresifan 3. Kemantapan 4. Orientasi tim 5. Orientasi Orang	1 2 3 4 5

3	Stres Kerja (X2)	Stres Kerja (X2) sebagai variable bebas yang merupakan rasa tertekan seseorang dalam menghadapi suatu masalah tertentu. Stres kerja yang dialami karyawan PDAM Tirtanadi Medan antara lain karena pekerjaan yang padat dan menumpuk, adanya karyawan yang memilih jalur karir yang tidak tepat, atasan yang tidak adil, memiliki konflik dengan rekan kerja, keluarga dan atasan, tenggat waktu tugas yang diberikan perusahaan terlampau singkat sehingga membuat karyawan merasa tertekan dalam mengerjakan tugasnya. Semua stres tersebut berakibat pada kinerja karyawan yang semakin hari semakin menurun.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Stres karena peran</li> <li>3. Faktor interpersonal</li> <li>4. Perkembangan karir</li> <li>5. Struktur organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> </ol>
---	------------------	---	---	---

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Medan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan November 2018 s/d Maret 2019.

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Pengumpulan Data											■	■	■	■						
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■		

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2013, hal 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Populasi**

No	Divisi/Departement	Populasi
1	Divisi Aset Manajemen	7 orang
2	Divisi Hubungan Langganan	12 orang
3	Divisi Keuangan	18 orang
4	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9 orang
5	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	11 orang
6	Divisi Pengolahan Air Minum	9 orang
7	Divisi Pengolahan dan Pengembangan Air Limbah	7 orang
8	Divisi Peralatan Teknis	7 orang
9	Divisi Perencanaan Air Minum	13 orang
10	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8 orang
11	Divisi Sistem Manajemen	6 orang
12	Divisi Sumber Daya Manusia	18 orang
13	Divisi Transmisi Distribusi	31 orang
14	Divisi Umum	13 orang
15	Penelitian dan Pengembangan	6 orang
16	Satuan Pengawas Intern	18 orang
17	Sekretaris Perusahaan	14 orang
18	Unit Bengkel	8 orang
19	Unit Laboratorium	13 orang
20	Divisi Perencanaan Air Limbah	5 orang
21	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	4 orang
22	Pengawasan Kualitas Barang	7 orang
23	Proyek penambahan dan pengembangan produksi air	6 orang
24	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	5 orang
25	Staf Ahli Direksi	2 orang
26	Unit Pelayanan Pengadaan	5 orang
27	Unit Satuan Pengamanan	1 orang
<b>Jumlah</b>		<b>263 orang</b>

Sumber : Kantor PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan

## 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Sugiyono (2013, hal 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dimana teknik ini dikatakan sederhana karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Dalam penentuan sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (Misal : 1%, 5%, 10%)

Jadi, sampel yang dicari menggunakan rumus Slovin dengan nilai  $e = 10\%$  (0,1) adalah :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 263 / (1 + (263 \times 0,1^2))$$

$$n = 263 / (1 + 2,63)$$

$$n = 263 / 3,63$$

$$n = 72,4$$

$$n = 72$$



**Tabel 3.4**  
**Jumlah Sampel**

No	Divisi/Departement	Populasi
1	Divisi Aset Manajemen	$7/263 \times 72 = 2$
2	Divisi Hubungan Langganan	$12/263 \times 72 = 3$
3	Divisi Keuangan	$18/263 \times 72 = 4$
4	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	$9/263 \times 72 = 2$
5	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	$11/263 \times 72 = 3$
6	Divisi Pengolahan Air Minum	$9/263 \times 72 = 2$
7	Divisi Pengolahan dan Pengembangan Air Limbah	$7/263 \times 72 = 2$
8	Divisi Peralatan Teknis	$7/263 \times 72 = 2$
9	Divisi Perencanaan Air Minum	$13/263 \times 72 = 4$
10	Divisi Sistem Informasi Manajemen	$8/263 \times 72 = 2$
11	Divisi Sistem Manajemen	$6/263 \times 72 = 2$
12	Divisi Sumber Daya Manusia	$18/263 \times 72 = 4$
13	Divisi Transmisi Distribusi	$31/263 \times 72 = 7$
14	Divisi Umum	$13/263 \times 72 = 4$
15	Penelitian dan Pengembangan	$6/263 \times 72 = 2$
16	Satuan Pengawas Intern	$18/263 \times 72 = 4$
17	Sekretaris Perusahaan	$14/263 \times 72 = 3$
18	Unit Bengkel	$8/263 \times 72 = 2$
19	Unit Laboratorium	$13/263 \times 72 = 4$
20	Divisi Perencanaan Air Limbah	$5/263 \times 72 = 1$
21	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	$4/263 \times 72 = 1$
22	Pengawasan Kualitas Barang	$7/263 \times 72 = 2$
23	Proyek penambahan dan pengembangan produksi air	$6/263 \times 72 = 2$
24	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	$5/263 \times 72 = 1$
25	Staf Ahli Direksi	$2/263 \times 72 = 1$
26	Unit Pelayanan Pengadaan	$5/263 \times 72 = 1$
27	Unit Satuan Pengamanan	$1/263 \times 72 = 0$
<b>Jumlah</b>		<b>72 orang</b>

Sumber : Sugiyono (2013 hal, 89-90)

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data berdasarkan dengan kondisi yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat

Sisingamangaraja Medan. Penulis menerima data-data yang diperlukan untuk penelitian ini dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan yang berwenang dan bertugas di bagian sumber daya manusia (SDM).

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

Sugiyono (2013, hal 142) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert dengan skor :

**Tabel 3.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal 305)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan

demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono 2013, hal 183)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$  0,05).

b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$  0,05).

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,375	0,000<0,05	Valid
2	0,308	0,000<0,05	Valid
3	0,340	0,000<0,05	Valid
4	0,468	0,000<0,05	Valid
5	0,441	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,484	0,000<0,05	Valid
2	0,555	0,000<0,05	Valid
3	0,544	0,000<0,05	Valid
4	0,364	0,000<0,05	Valid
5	0,321	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,355	0,000<0,05	Valid
2	0,420	0,000<0,05	Valid
3	0,357	0,000<0,05	Valid
4	0,475	0,000<0,05	Valid
5	0,633	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam uji realibiltas berikut ini.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu instrumen dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono 2013, hal 132)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel 3.9**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Instrumen</b>	<b>Nilai Realibilitas</b>	<b>Status</b>
Budaya Organisasi (X1)	0,976 > 0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,841 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Metode Regresi Linier Ganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono 2013, hal 192)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X<sub>1</sub> = lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono 2013, hal 184)

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

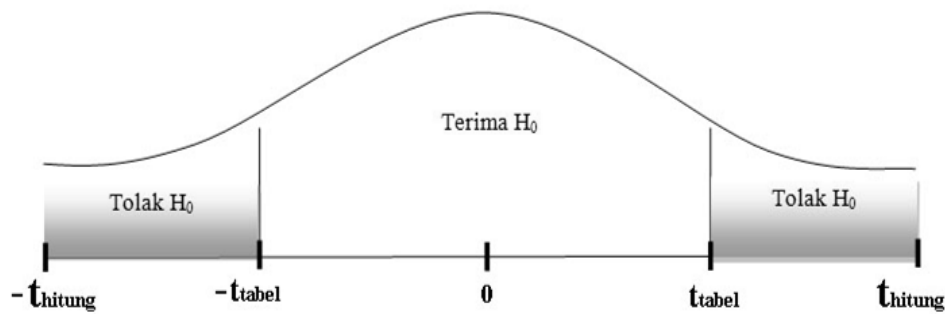
$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:



- a)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

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

(Sugiyono 2013, hal 192)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

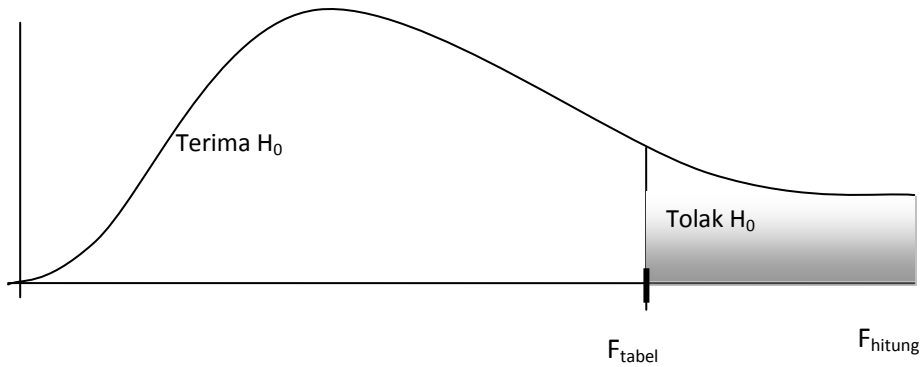
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2013, hal 277)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner dimana variabel yang menjadi ( $X_1$ ) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 5 butir pernyataan, variabel ( $X_2$ ) adalah stres kerja, terdapat 5 butir pernyataan dan variabel ( $Y$ ) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 5 butir pernyataan. Kuesioner diberikan kepada 72 orang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal 305)

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 1. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

### a. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	25	34,7
2.	Perempuan	47	65,3
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden para pekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan dimana yang jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (34,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang (65,3%).

### b. Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<25 tahun	6	8,3
2.	25-35 tahun	48	66,7
3.	>35 tahun	18	25
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan dimana yang berusia <25 tahun berjumlah 6 orang (8,3%), yang berusia 25-35 tahun berjumlah 48 orang (66,7%) dan yang berusia >35 tahun berjumlah 18 orang (25%).

### c. Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	0	0
2.	SMA	0	0
3.	D-3	7	9,7
4.	S-1	55	76,4
5.	S-2	10	13,9
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden para pekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan dimana yang pendidikan terakhir SMP tidak ada (0%), yang pendidikan terakhir SMA tidak ada (0%), yang pendidikan terakhir D-3 berjumlah 7 orang (9,7%), yang pendidikan terakhir S-1 berjumlah 55 orang (76,4%) dan yang pendidikan terakhir S-2 berjumlah 10 orang (13,9%).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini:

**a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi (X1)**

**Tabel 4.5  
Skor Variabel Budaya Organisasi**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	18,1	43	59,7	14	19,4	2	2,8	0	0	72	100
2	16	22,2	33	45,8	16	22,2	1	1,4	6	8,3	72	100
3	14	19,4	40	55,6	11	15,3	5	6,9	2	2,8	72	100
4	14	19,4	40	55,6	10	13,9	5	6,9	3	4,2	72	100
5	8	11,1	45	62,5	14	19,4	2	2,8	3	4,2	72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya berani mengambil resiko apabila melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 59,7% yaitu sejumlah 43 orang.
- 2) Jawaban responden tentang saya berani mengemukakan ide dan pendapat untuk kemajuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 45,8% yaitu sejumlah 33 orang.
- 3) Jawaban responden tentang saya terus mengembangkan diri untuk menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 55,6% yaitu sejumlah 40 orang.
- 4) Jawaban responden tentang saya lebih senang bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 55,6% yaitu sejumlah 40 orang.
- 5) Jawaban responden tentang saya menghargai rekan kerja dan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 62,5% yaitu sejumlah 45 orang.

**b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden pada Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.6  
Skor Variabel Stres Kerja**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4	7	9,7	46	63,9	10	13,9	8	11,1	72	100
2	3	4,2	6	8,3	36	50	25	34,7	2	2,8	72	100
3	0	0	4	5,6	42	58,3	23	31,9	3	4,2	72	100
4	0	0	11	15,3	32	44,4	26	36,1	3	4,2	72	100
5	0	0	0	0	44	61,1	23	31,9	5	6,9	72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas terlalu singkat, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebesar 63,9% yaitu sejumlah 46 orang.
- 2) Jawaban responden tentang beban kerja yang diberikan kepada saya sangat tidak adil dibandingkan karyawan lain, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebesar 50% yaitu sejumlah 36 orang.
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki masalah dengan rekan kerja sehingga membuat saya stres, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebesar 58,3% yaitu sejumlah 42 orang.
- 4) Jawaban responden tentang saya merasa memilih jalur karir yang tidak tepat, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebesar 44,4% yaitu sejumlah 32 orang.
- 5) Jawaban responden tentang hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebesar 61,1% yaitu sejumlah 44 orang.

**c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4.7  
Skor Variabel Kinerja**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22,2	54	75	2	2,8	0	0	0	0	72	100
2	7	9,7	48	66,7	16	22,2	1	1,4	0	0	72	100
3	9	12,5	59	81,9	4	5,6	0	0	0	0	72	100
4	12	16,7	54	75	6	8,3	0	0	0	0	72	100
5	18	25	48	66,7	6	8,3	0	0	0	0	72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

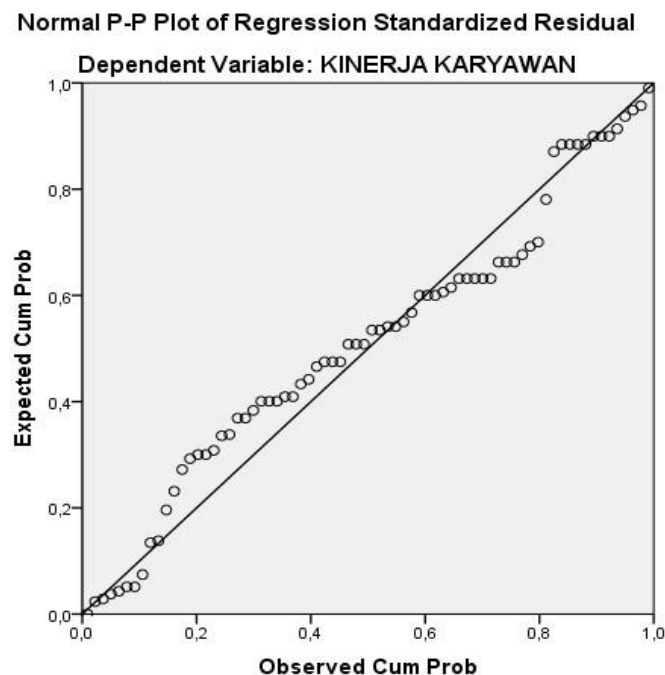
- 1) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 54 orang.
- 2) Jawaban responden tentang hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas atau jumlah yang ditetapkan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 66,7% yaitu sejumlah 48 orang.
- 3) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 81,9% yaitu sejumlah 59 orang.
- 4) Jawaban responden tentang saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 75% yaitu sejumlah 54 orang.
- 5) Jawaban responden tentang saya mematuhi peraturan dan aturan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 66,7% yaitu sejumlah 48 orang.



### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai tolerance Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Variance Inflasi Factor* (VIF) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance < 0,10$  atau sama dengan *Variance Inflasi Factor* (VIF)  $> 10$ .

**Tabel 4.8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,703	2,044		
	BUDAYA ORGANISASI	,346	,087	,970	1,031
	STRES KERJA	,281	,069	,970	1,031

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

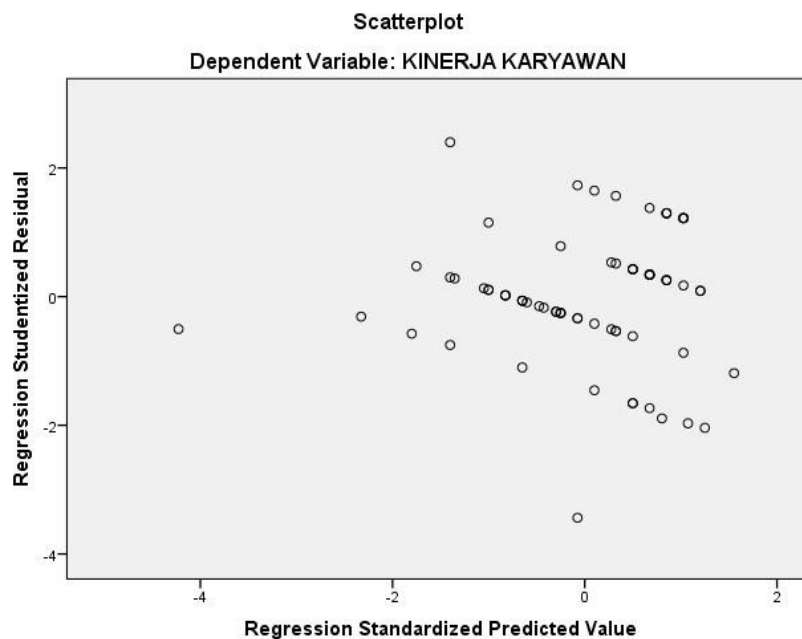
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Jika dilihat pada tabel 4.8 diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,97 < 1$  atau dengan melihat nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,031 < 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

**Gambar 4.2**  
*Scatterplot*

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

#### **4. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi disusun untuk untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda :

**Tabel 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,703	2,044		6,214	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,346	,087	,436	3,954	,000
	STRES KERJA	,281	,069	,129	2,168	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 4.9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,703 + 0,346X_1 + 0,281X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Budaya Organisasi dan Stres Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,703 menunjukkan variabel independent yaitu budaya organisasi dan stres kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 12,703%.
- 2) Nilai Koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,346 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan senilai 3,46 %.

- 3) Nilai Koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,281 menunjukkan bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta stres kerja terhadap kinerja karyawan senilai 2,81%.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS 22 dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,703	2,044		6,214	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,346	,087	,436	3,954	,000
	STRES KERJA	,281	,069	,129	2,168	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

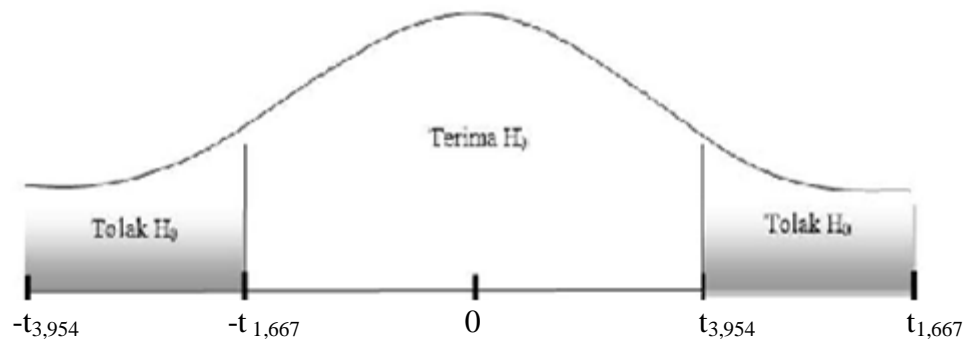
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

### 1. Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu budaya organisasi memiliki signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Dari tabel 4.10 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,954 >  $t_{tabel}$  1,667 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.



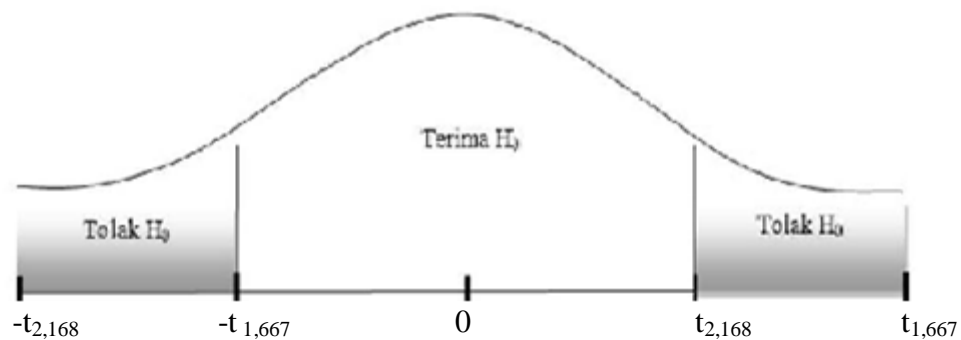
**Gambar 4.3**  
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu stres kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Dari tabel 4.10 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,168 >  $t_{tabel}$  1,667 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.



**Gambar 4.4**  
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,076	2	7,538	7,937	,001 <sup>b</sup>
	Residual	65,535	69	,950		
	Total	80,611	71			

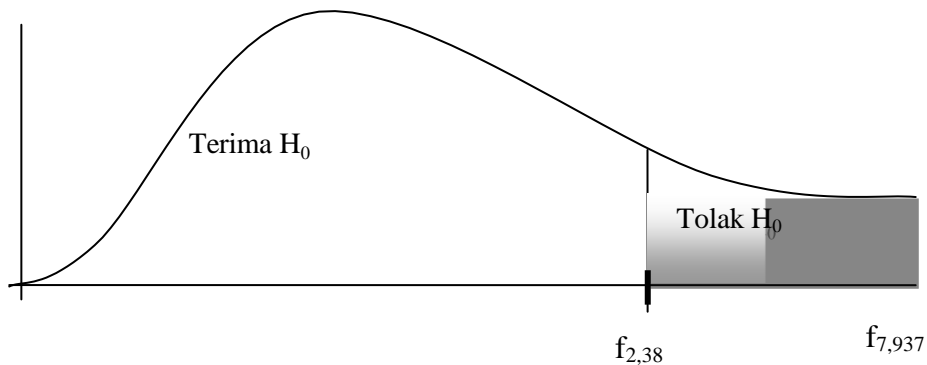
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $f_{hitung} 7,937 \geq f_{tabel} 2,38$  dengan probabilitas sig  $0,001 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stress kerja

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.



**Gambar 4.5**  
**Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent. Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 <sup>a</sup>	,187	,163	,975

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22



$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,432)^2 \times 100 \% \\
 &= 18,7\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,187 atau senilai 18,7% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya Organisasi dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti motivasi, komunikasi, pelatihan, disiplin kerja , dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Budaya Organisasi dan Stres Kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan, dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 1,667$  yang artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Selanjutnya

terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Prawirosentono (Sutrisno 2010, hal 171) yang mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performence*) dengan kinerja organisasi (*organization performence*) dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.

Menurut penelitian Gultom (2014), Arianty (2014, dan Jufrizen, Muis, Fahmi (2018) mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi organisasi yang dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Menurut penelitian Maabuat (2016), Lina (2014) dan Masambe, Soegoto, Sumarauw (2015) mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa budaya

organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $t_{hitung} 2,168 > t_{tabel} 1,667$  yang artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (edisi revisi, hal 204) yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pmarah, dan suka menyendiri.

Menurut penelitian Subroto (2017), Sipatu (2013), dan Sutrisno (2010) mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nur (2013), Wenur, Sepang, Dotulong (2018), dan Lesimanuaya (2015) mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini Budaya Organisasi dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari nilai  $f$ -hitung lebih besar sama dengan dari  $f$ -tabel yaitu  $f_{hitung} 7,937 \geq f_{tabel} 2,38$  yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni  $sig$  adalah  $0,001$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai  $sig 0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Kemudian juga bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai  $R$  square bernilai  $0,187$  atau senilai  $1,87\%$  besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya Organisasi dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya  $81,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriani, Yuliantini, Bagia (2016), Amelia (2013), Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa secara parsial antara stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut Pamungkas (2016), Rini, Maria, Syaharuddin (2018), dan Kurniati, Iswara (2016) mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa secara parsial pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang dilingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya stres kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, saya memberi saran:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya.
2. Pihak perusahaan perlu juga mengadakan acara atau rekreasi untuk karyawan sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut tidak

begitu merasakan kejenuhan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan yang berakibat terjadinya stres kerja pada karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lainnya seperti motivasi, komunikasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dihasilkan untuk penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan (Metode Paradigma Baru)*. Cetakan pertama. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama. Jakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14(2), 176-184.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Cetakan pertama. Jakarta: Elmatra.
- Griffin, RW. (2009). *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai)*. Cetakan keempat. Jakarta: Grasindo.
- Juliandi, Irfan, Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan pertama. Bandung: Citapustaka Media.
- Chaniago, J (2010). *Titik Persentase Distribusi F*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diakses 15 Februari 2019.
- Kusumawardani, L. (2010) yang berjudul “Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2(2), 159-166.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muis, MR., Jufrizen, J., Fahmi, M., (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1), 9-25.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 144-150.



- Novera, R. (2017). *Higinie Industri*. Cetakan pertama. Jakarta: Budi Utama.
- Purnaya, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengetahuan Humaniora*. 11(1), 40-50.
- Amalia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Manajemen*. 11(1), 120-125.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Malang: UB Press.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *Jurnal Pengetahuan Humaniora*. 11(1), 40-50.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *e-Jurnal Katalogis*. 1(1), 147-158.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Jurnal Ekuitas*. 14(4), 460-477.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(2), 129-139.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan kesembilan belas. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

## LAMPIRAN

### Pengkodean Identitas Responden

<b>Nomor Responden</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
1	1	2	4
2	2	3	4
3	1	2	4
4	1	3	5
5	2	2	4
6	2	3	5
7	2	2	4
8	2	2	4
9	2	3	5
10	1	2	4
11	1	2	5
12	2	2	3
13	1	2	4
14	2	3	4
15	2	2	4
16	2	2	4
17	2	2	4
18	2	2	4
19	2	2	4
20	2	2	4
21	2	2	4
22	1	2	4
23	2	3	4
24	2	2	4
25	2	2	4
26	1	2	4
27	2	2	4
28	1	1	3
29	1	2	4
30	1	2	4
31	2	3	4
32	1	3	4
33	2	2	5
34	2	2	5
35	2	3	5
36	2	3	4
37	2	2	4
38	1	2	4
39	1	1	3

40	1	2	4
41	2	2	4
42	1	3	4
43	2	1	3
44	2	2	4
45	2	2	4
46	2	1	3
47	1	2	4
48	2	2	4
49	2	2	4
50	2	2	4
51	2	2	4
52	1	2	4
53	1	2	4
54	2	2	4
55	2	3	5
56	2	2	4
57	2	1	3
58	2	2	4
59	1	2	4
60	1	3	4
61	2	1	3
62	2	2	4
63	2	2	4
64	1	3	5
65	2	3	4
66	2	3	4
67	2	3	4
68	2	3	5
69	2	2	4
70	1	2	4
71	1	2	4
72	1	2	4

## SKOR KUESIONER

### Variabel Budaya Organisasi

<b>Nomor Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>Skor Total</b>
1	4	4	2	4	4	18
2	4	5	2	4	5	20
3	4	1	4	4	4	17
4	4	4	5	1	3	17
5	5	1	4	4	4	18
6	3	4	4	4	4	19
7	4	3	2	3	4	16
8	3	3	5	4	3	18
9	5	1	3	5	5	19
10	5	5	1	2	5	18
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	5	2	4	18
13	2	5	1	4	1	13
14	4	3	5	3	4	19
15	4	5	3	5	2	19
16	4	1	5	5	1	16
17	5	3	3	5	2	18
18	5	5	5	2	1	18
19	4	1	5	5	3	18
20	5	3	5	1	3	17
21	5	1	2	5	5	18
22	2	5	5	2	4	18
23	5	3	4	2	5	19
24	3	4	4	5	3	19
25	4	3	5	4	4	20
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	3	1	5	17
28	4	5	3	4	3	19
29	4	2	3	5	4	18
30	5	3	4	4	3	19
31	4	4	4	3	3	18
32	4	4	3	4	3	18
33	3	4	4	5	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	4	5	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	3	5	4	3	4	19
38	4	5	4	3	4	20
39	4	5	4	4	3	20
40	4	3	4	4	4	19

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	2	4	4	18
43	4	4	4	4	4	20
44	5	4	4	3	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	3	4	4	5	20
47	4	4	3	4	4	19
48	3	4	4	4	5	20
49	4	5	4	3	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	4	3	20
53	3	5	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	3	5	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	3	19
58	4	3	5	3	4	19
59	4	3	5	4	4	20
60	5	4	4	3	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	3	5	3	19
64	4	5	4	4	3	20
65	5	3	3	4	4	19
66	4	3	5	4	4	20
67	4	5	4	3	4	20
68	3	4	4	5	4	20
69	3	3	3	4	4	17
70	3	4	5	4	4	20
71	3	5	4	4	4	20
72	3	4	4	5	4	20

### Variabel Stres Kerja

<b>Nomor Responden</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>Skor Total</b>
1	3	3	2	2	2	12
2	3	4	3	3	2	15
3	3	3	3	2	3	14
4	3	3	2	3	3	14
5	3	2	2	2	3	12
6	3	2	3	2	2	12
7	4	5	3	2	2	16
8	3	3	3	3	2	14
9	2	3	3	3	3	14
10	3	2	3	3	3	14
11	3	2	3	2	3	13
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	2	3	2	3	3	13
15	3	3	2	2	3	13
16	3	2	3	2	3	13
17	3	2	3	3	2	13
18	3	2	2	3	3	13
19	3	2	3	3	3	14
20	3	3	4	3	3	16
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	4	3	16
23	1	1	3	4	3	12
24	3	4	2	2	3	14
25	3	2	2	2	2	11
26	4	5	2	2	2	15
27	3	3	2	2	2	12
28	2	3	2	2	2	11
29	2	3	2	1	2	10
30	2	3	2	1	2	10
31	3	2	3	2	3	13
32	4	3	3	3	3	16
33	4	4	4	3	3	18
34	3	2	3	2	1	11
35	3	2	3	2	2	12
36	3	2	3	2	2	12
37	5	5	3	3	2	18
38	3	3	2	2	3	13
39	3	3	4	3	3	16
40	3	3	3	2	3	14
41	3	2	3	3	3	14
42	1	3	2	3	3	12

43	3	2	3	2	3	13
44	3	2	3	2	3	13
45	3	2	3	3	3	14
46	1	3	3	3	2	12
47	1	3	2	3	3	12
48	2	3	4	3	2	14
49	2	2	2	2	3	11
50	3	2	3	3	3	14
51	3	3	3	2	2	13
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	3	3	3	3	2	14
55	3	2	2	2	3	12
56	3	4	3	3	3	16
57	3	3	2	1	3	12
58	1	2	3	4	3	13
59	1	3	2	3	2	11
60	3	3	3	3	3	15
61	1	1	2	4	3	11
62	3	3	3	3	3	15
63	2	3	3	4	1	13
64	3	2	3	2	2	12
65	1	4	3	4	3	15
66	4	2	1	4	1	12
67	4	2	1	4	1	12
68	2	3	3	3	2	13
69	4	4	1	4	1	14
70	3	2	3	4	3	15
71	2	3	2	4	3	14
72	3	3	2	3	2	13

### Variabel Kinerja Karyawan

<b>Nomor Responden</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Skor Total</b>
1	5	3	5	4	3	20
2	4	3	5	4	4	20
3	4	4	3	4	4	19
4	4	3	5	4	4	20
5	3	5	5	3	4	20
6	4	3	5	4	4	20
7	5	3	4	3	4	19
8	5	4	3	3	4	19
9	4	4	4	4	3	19
10	5	4	3	4	4	20
11	4	3	4	4	4	19
12	5	4	4	3	4	20
13	5	4	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	3	17
16	4	4	4	4	3	19
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	3	4	4	4	19
35	4	3	4	4	4	19
36	4	3	4	4	4	19
37	5	4	4	3	3	19
38	4	5	4	4	4	21
39	4	5	4	4	4	21
40	5	4	4	5	4	22
41	5	4	4	5	4	22
42	4	4	4	5	4	21



43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	5	4	21
45	4	4	4	5	4	21
46	4	4	4	4	4	20
47	4	3	4	4	5	20
48	4	4	5	4	4	21
49	4	3	4	4	5	20
50	5	3	5	4	5	22
51	5	4	4	4	5	22
52	5	4	4	4	5	22
53	5	4	4	4	5	22
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	5	21
56	4	4	4	4	5	21
57	4	4	4	4	5	21
58	4	5	4	4	5	22
59	4	5	4	4	5	22
60	4	5	4	4	5	22
61	4	3	5	5	4	21
62	5	3	4	5	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	4	4	21
65	4	4	4	5	4	21
66	4	2	4	4	5	19
67	4	4	4	4	5	21
68	4	4	4	5	4	21
69	4	5	4	4	5	22
70	5	4	4	5	4	22
71	4	4	5	4	5	22
72	4	3	4	5	5	21

## IDENTITAS RESPONDEN

### Frequency Table

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	25	34,7	34,7	34,7
	PEREMPUAN	47	65,3	65,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	6	8,3	8,3	8,3
	25-35	48	66,7	66,7	75,0
	>35	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-3	7	9,7	9,7	9,7
	S-1	55	76,4	76,4	86,1
	S-2	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## DATA UJI VALIDITAS

### Variabel Budaya Organisasi

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Budaya Organisasi
X1.1 Pearson Correlation	1	-,358**	-,085	-,166	,040	,375
Sig. (2-tailed)		,002	,477	,164	,741	,000
N	72	72	72	72	72	72
X1.2 Pearson Correlation	-,358**	1	-,134	-,240*	-,080	,308**
Sig. (2-tailed)	,002		,261	,042	,506	,000
N	72	72	72	72	72	72
X1.3 Pearson Correlation	-,085	-,134	1	-,167	-,115	,340**
Sig. (2-tailed)	,477	,261		,161	,338	,000
N	72	72	72	72	72	72
X1.4 Pearson Correlation	-,166	-,240*	-,167	1	-,100	,468*
Sig. (2-tailed)	,164	,042	,161		,402	,000
N	72	72	72	72	72	72
X1.5 Pearson Correlation	,040	-,080	-,115	-,100	1	,441**
Sig. (2-tailed)	,741	,506	,338	,402		,000
N	72	72	72	72	72	72
Budaya Or gani sasi	Pearson Correlation ,375	Pearson Correlation ,308**	Pearson Correlation ,340**	Pearson Correlation ,468*	Pearson Correlation ,441**	1
	Sig. (2-tailed) ,000	Sig. (2-tailed) ,000	Sig. (2-tailed) ,000	Sig. (2-tailed) ,000	Sig. (2-tailed) ,000	
	N 72	N 72	N 72	N 72	N 72	N 72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Variabel Stres Kerja

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	StresKerja
X2.1 Pearson Correlation	1	,271*	,028	-,174	-,184	,484**
Sig. (2-tailed)		,021	,812	,145	,122	,000
N	72	72	72	72	72	72
X2.2 Pearson Correlation	,271*	1	,029	-,044	-,132	,555**
Sig. (2-tailed)	,021		,808	,716	,268	,000
N	72	72	72	72	72	72
X2.3 Pearson Correlation	,028	,029	1	,047	,294*	,544**
Sig. (2-tailed)	,812	,808		,693	,012	,000
N	72	72	72	72	72	72
X2.4 Pearson Correlation	-,174	-,044	,047	1	-,018	,364**
Sig. (2-tailed)	,145	,716	,693		,880	,000
N	72	72	72	72	72	72
X2.5 Pearson Correlation	-,184	-,132	,294*	-,018	1	,321**
Sig. (2-tailed)	,122	,268	,012	,880		,000
N	72	72	72	72	72	72
Stres Kerja Pearson Correlation	,484**	,555**	,544**	,364**	,321**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	72	72	72	72	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Variabel Kinerja Karyawan

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	-,095	-,214	-,071	-,018	,355 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,429	,071	,551	,880	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	-,095	1	-,237 <sup>*</sup>	-,099	,078	,420 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,429		,045	,408	,517	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	-,214	-,237 <sup>*</sup>	1	,106	,070	,357 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,071	,045		,374	,559	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	-,071	-,099	,106	1	,102	,475 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,551	,408	,374		,394	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	-,018	,078	,070	,102	1	,633 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,880	,517	,559	,394		,000
	N	72	72	72	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,355 <sup>*</sup>	,420 <sup>**</sup>	,357 <sup>*</sup>	,475 <sup>**</sup>	,633 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## DATA UJI RELIABILITAS

### Variabel Budaya Organisasi

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,776	5

### Variabel Stres Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	5

## Variabel Kinerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,788	5

## DATA FREKUENSI

### Variabel Budaya Organisasi

#### Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	14	19,4	19,4	22,2
	S	43	59,7	59,7	81,9
	SS	13	18,1	18,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	TS	1	1,4	1,4	9,7
	KS	16	22,2	22,2	31,9
	S	33	45,8	45,8	77,8
	SS	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,8	2,8	2,8
	TS	5	6,9	6,9	9,7
	KS	11	15,3	15,3	25,0
	S	40	55,6	55,6	80,6
	SS	14	19,4	19,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	



**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	5	6,9	6,9	11,1
	KS	10	13,9	13,9	25,0
	S	40	55,6	55,6	80,6
	SS	14	19,4	19,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	2	2,8	2,8	6,9
	KS	14	19,4	19,4	26,4
	S	45	62,5	62,5	88,9
	SS	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## Variabel Stres Kerja

### Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11,1	11,1	11,1
	TS	10	13,9	13,9	25,0
	KS	46	63,9	63,9	88,9
	S	7	9,7	9,7	98,6
	SS	1	1,4	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,8	2,8	2,8
	TS	25	34,7	34,7	37,5
	KS	36	50,0	50,0	87,5
	S	6	8,3	8,3	95,8
	SS	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	23	31,9	31,9	36,1
	KS	42	58,3	58,3	94,4
	S	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	26	36,1	36,1	40,3
	KS	32	44,4	44,4	84,7
	S	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6,9	6,9	6,9
	TS	23	31,9	31,9	38,9
	KS	44	61,1	61,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## Variabel Kinerja Karyawan

### Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,8	2,8	2,8
	S	54	75,0	75,0	77,8
	SS	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	16	22,2	22,2	23,6
	S	48	66,7	66,7	90,3
	SS	7	9,7	9,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5,6	5,6	5,6
	S	59	81,9	81,9	87,5
	SS	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8,3	8,3	8,3
	S	54	75,0	75,0	83,3
	SS	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8,3	8,3	8,3
	S	48	66,7	66,7	75,0
	SS	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,703	2,044			
	BUDAYA ORGANISASI	,346	,087	,436	,970	1,031
	STRES KERJA	,281	,069	,129	,970	1,031

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,703	2,044		6,214	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,346	,087	,436	3,954	,000
	STRES KERJA	,281	,069	,129	2,168	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,076	2	7,538	7,937	,001 <sup>b</sup>
	Residual	65,535	69	,950		
	Total	80,611	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI

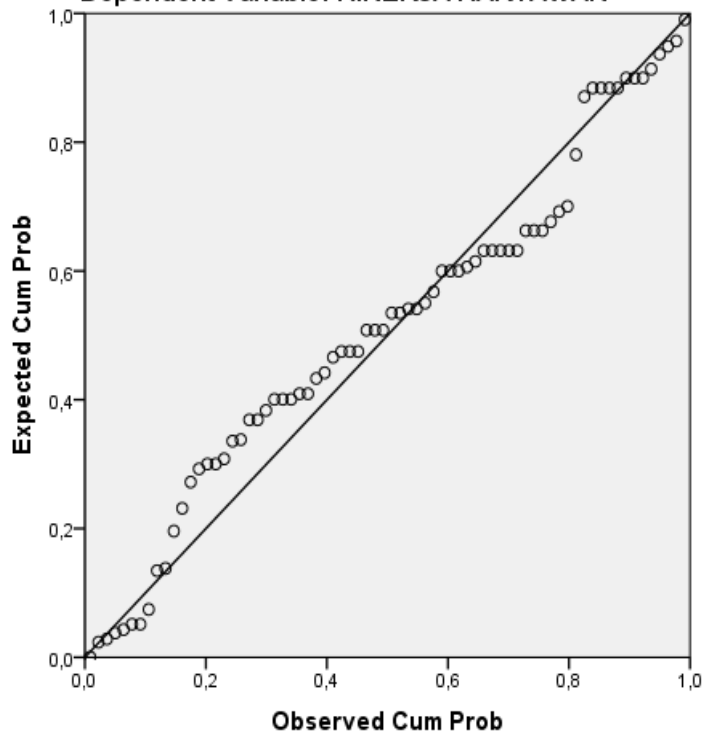
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 <sup>a</sup>	,187	,163	,975

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI

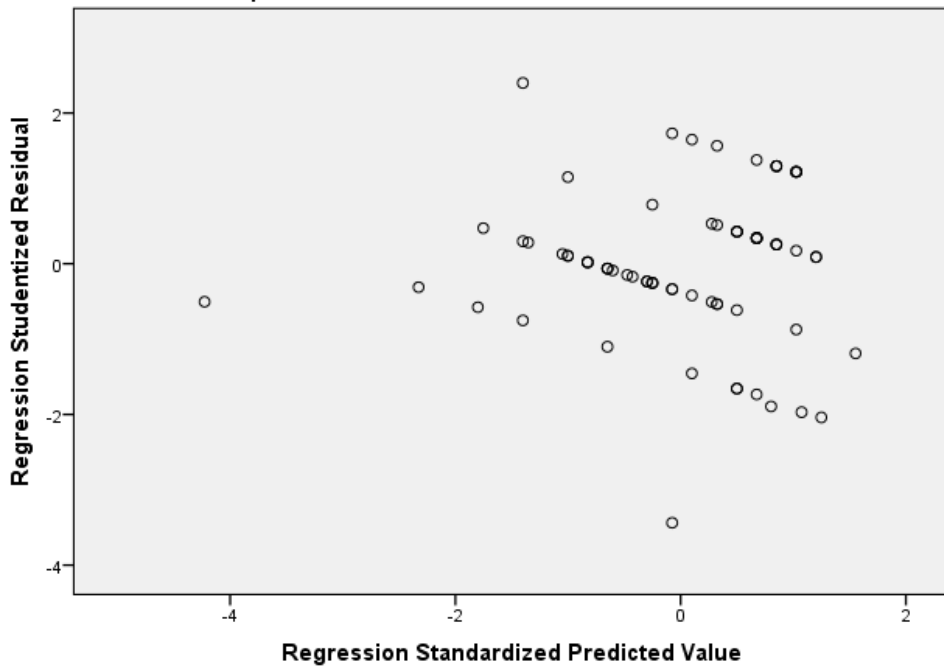
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**



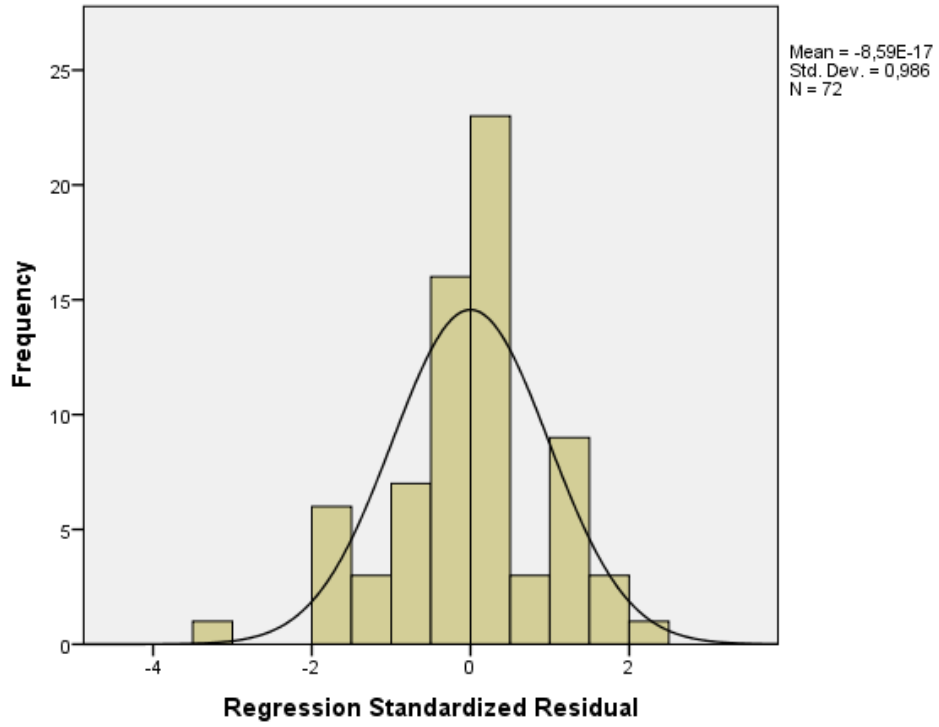
**Scatterplot**

**Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**



### Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN





## KUESIONER PENELITIAN

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban.

\*No.Responden : ————— (\*kosongkan)

### IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Usia :  < 20 tahun  25-35 tahun  > 35 tahun

Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA/SMK  D-3

S-1  S-2

### KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### Budaya Organisasi ( $X_1$ )

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berani mengambil resiko apabila melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya berani mengemukakan ide dan pendapat untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya terus mengembangkan diri untuk menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan					
4	Saya lebih senang bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya menghargai rekan kerja dan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan					

### Stres Kerja ( $X_2$ )

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas terlalu singkat					
2	Beban kerja yang diberikan kepada saya sangat tidak adil dibandingkan karyawan lain					
3	Saya memiliki masalah dengan rekan kerja sehingga membuat saya stres					
4	Saya merasa memilih jalur karir yang tidak tepat					
5	Hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik					

**Kinerja Karyawan (Y)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas atau jumlah yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan					
5	Saya mematuhi peraturan dan aturan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

## **SURAT PENGANTAR ANGKET**

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Lampiran : 1 (satu) set kuisioner

Medan November 2018

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden  
Di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi  
Provinsi Sumatera Utara**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gita Ayu Suanda

NPM : 1505160562

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN”** .

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan skripsi saya. Atas perhatian bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya

(Gita Ayu Suanda)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Gita Ayu Suanda  
NPM : 1505160562  
Tempat Tanggal Lahir : 18 Oktober 1997  
Alamat Rumah : Jln.Multatuli Lk.III No.5d Medan, Sumatera Utara  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 1 (satu)  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Email : [ayusuangita@gmail.com](mailto:ayusuangita@gmail.com)

### NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Endang Suanda  
Nama Ibu : Sumawati  
Alamat : Jln.Multatuli Lk.III No.5d Medan, Sumatera Utara

### PENDIDIKAN FORMAL

1. Tahun 2003-2009 : SD ANGKASA 1 LANUD MEDAN
2. Tahun 2009-2012 : SMP NEGERI 34 MEDAN
3. Tahun 2012-2015 : SMA NEGERI 2 MEDAN
4. Tahun 2015-2019 : Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, November

2018

(Gita Ayu Suanda)

