

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*

OLEH

PUTRY YANTI
NPM: 1405160265



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



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 : PUTRY YANTI
N P M : 1405160265
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

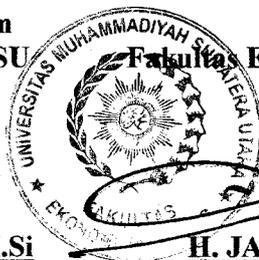
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putry Yanti
NPM : 1405160265
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. 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
2. 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.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.18

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Putry Yanti, NPM. 1405160265: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai hal lain, seperti standart hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya oraganisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, menggunakan teknik *sampling random* dimana jumlah populasi diambil secara acak dengan menggunakan rumus slovin terdapat 74 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Penelitian ini disajikan dengan berbagai argumentasi disertai dengan pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai $t_{hitung} 3,057 > t_{tabel} 1,993$ dengan probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai $t_{hitung} 2,836 > t_{tabel} 1,993$ dengan probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil dari uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 37,260 \geq f_{tabel} 3,12$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$ dan hasil dari uji R-square bernilai 0,512 atau senilai 51,2% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Putry Yanti, NPM. 1405160265: Effect Of Organization Culture And Work Stress On The Performance Of pepper Employee PDAM Tirtanadi Nort Sumatera Province. Faculty Of Economics And Business University Muhammadiyah North Sumatera. 2018

Employee performance is the result or level of success of an employee as a whole in a certain period of time in carrying out the task compared to various other things, targets or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon.

The purpose of this study is determine the effect of organizational culture and work stress on employee performance at PDAM North Sumatera Province. Approach in this research is associative approach and quantitative method with population of all employees office PDAM Titanadi North Sumatera Province, using a random sampling technique in which the population was taken randomly using a slovin formula of 74 samples. Data collection techniques used in this study is using questionnaires. This study is presented with various arguments accompanied by testing using multiple linear regression, t test, f test and the the coefficient of determination.

The result of the research indicate that the result of t test there is a significant effect between organizational culture with employee performance on PDAM Tirtanadi North Sumatera Province obtained value $t_{hitung} 3,057 > t_{tabel} 1,993$ with probability sig 0,003 smaller than $\alpha = 0,05$. There is significant influence between work stress with employee performance at PDAM Tirtanadi Nort Sumatera Province obtained value $t_{hitung} 2,836 > t_{tabel} 1,993$ with probability sig 0,006 smaller than $\alpha = 0,05$. Result of f test there is significant influence between organizational culture and work stress with employee performance at PDAM Tirtanadi Nort Sumatera Province with obtained value $f_{hitung} 37,260 \geq f_{tabel} 3,12$ with probability sig $0,000 \leq 0,05$ and the result of the R-Square test are valuable 0,512 or worth 51,2% the value of the presentation that effects the independent variabel (organizational culture and work stress) to the dependent variable (employee performance) while the remaining 48,8% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Organizational Culture, Work Stress, and Employee Perfomance.

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Skripsi ini berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat kepada yang sangat istimewa kepada orang tua tercinta, Alm. Ayahanda **Sofyan**, Ayahanda **Iskandar Piliang** dan Ibunda **Neliwati** yang telah memberikan segala yang terbaik, begitupun didikan yang sangat baik, dan adik saya **Haykael Saputra Nandar Koto**, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materil. Kiranya Allah SWT membalas dengan segala kebaikan-Nya. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri SE, MM, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si sebagai Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si sebagai ketua program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen PA (Pembimbing Akademik).
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pelajaran.
8. Seluruh pegawai dan staff biro Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran dalam proses administasi.
9. Bapak T.M Dicky Anggara, SE dan seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
10. Teman – teman tersayang Hazmi Medinah, Asri Mayeni, Fadlina Farchah, SP.dMahrani, Teno Agung, Putri Salim, Kiki Ariska, Mayang Sari, Agung Yuda Swara, Nanda Yulisa, Abdul Ajis Margolang, Ari Irawan Permono, Ayu Pramana Lestari, Khairunnisa Rambe, Nurul Aini, Debbie Frianty Aprillia, Sri Indrayani SP.d, YenniElvita, SP.d, NazliaUlfa, SP.d, Desikasari.

11. Seluruh teman – teman Eka Syahfitri, Suci Wulandari, SE, Nadya Nadrahmi Marpaung, Nursyahro Rangkuti, Zaiful Islami, Alfy Syahri Siahaan, Ade Ema Elvira, M. Arifman Caniago, dan teman – teman kelas D Manajemen Pagi yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Akhir kata ini peneliti berharap skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, kepada semua pihak peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala atas jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah SWT Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2018

Penulis,

PUTRY YANTI
1405160265

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Budaya Organisasi.....	13
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	15
d. Indikator Budaya Organisasi.....	15
3. Stres Kerja.....	16
a. Pengertian Stres Kerja.....	16

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	17
c. Dampak Stres Kerja	18
d. Indikator Stres Kerja	19
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
1. Tempat Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
1. Populasi Penelitian	27
2. Sampel Penelitian	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	41
1. Identitas Responden	41
2. Deskripsi Variabel Penelitian	43
B. Analisis Data	48
1. Uji Asumsi Klasik.....	49
2. Regresi Linier Berganda.....	51
3. Pengujian Hipotesis	52
C. Pembahasan.....	57

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
	A. Kesimpulan	60
	B. Saran	60

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Definisi Operasional dan Indikator.....	26
Tabel III-2Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III-3Jumlah Populasi.....	28
Tabel III-4 Sumber Data Penelitian	30
Tabel III-5 Skala Pengukuran Likert.....	31
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	33
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	33
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel IV-1 Skala Likert.....	41
Tabel IV-2Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV-3Jenis Usia.....	42
Tabel IV-4Jenis Pendidikan.....	43
Tabel IV-5Skor Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	43
Tabel IV-6Skor Variabel Stres Kerja (X_2).....	45
Tabel IV-7Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel IV-8 Coefficients ^a	50
Tabel IV-9 Coefficients ^a	51
Tabel IV-10 Coefficients ^a	53
Tabel IV-11 ANOVA ^a	55
Tabel IV-12 Model Summary.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
Gambar 11-2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar 11-3 Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar III-1 Kriteria Uji T.....	38
Gambar III-2 Kriteria Uji F.....	39
Gambar IV-1 UjiNormalitas.....	49
Gambar IV-2 Scatterplot.....	51
Gambar IV-3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
Gambar IV-4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau badan usaha didirikan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dinilai secara objektif. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus.

Menurut Moehariono (2012, hal 95) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penelitian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja karyawan memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja memiliki arti penting, dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan

penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi di promosikan, di kembangkan, dan di beri penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak baik kinerjanya akan di demosikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, budaya organisasi, stres kerja, pelatihan, kreatifitas, komitmen, semangat kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan Observasi awal, fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara 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 mengakibatkan 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.

Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi)

yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tunggal, Amin Widjaja dalam Effendy (2015, hal 10) budaya organisasi (*organization culture*) adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta prakteknya yang dianut bersama oleh semua anggota perusahaan tersebut. Hal ini adalah sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan keyakinan tentang cara kerja dunia. Dengan cara ini, satu budaya perusahaan memberikan satu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku orang dalam pekerjaan.

Budaya organisasi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara 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 kondisi dan situasi 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 suatu pekerjaan yang mudah. Apabila budaya yang diterapkan diperusahaan terlalu mengikat kebebasan

karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada stres kerja karyawan.

Menurut Handoko (2008, hal 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan yang menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. 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 mengatasi stres, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara salah satunya yaitu banyaknya pekerjaan yang membuat kondisi fisik karyawan menurun atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Banyaknya pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk untuk mencapai target perusahaan. Namun, target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan justru menimbulkan stres bagi karyawan jika dianggap terlalu membebani karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi didirikan pada tanggal 23 september 1905 dengan nama NV.Water leiding Maatschappij Ajer Bersih yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda. Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Sumatera Utara No.11 tahun 1979 perusahaan ini resmi menggunakan nama yang sekarang (Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi) disingkat PDAM Tirtanadi yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan milik Daerah Sumatera Utara yang bergerak pada bidang pelayanan air bersih dan bidang pengelolaan air limbah bagi masyarakat Provinsi Sumatera Utara. PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara kantor Pusat memiliki karyawan tetap 279 Orang dari berbagai divisi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah ini di antaranya :

1. Masih adanya karyawan yang melanggar nilai-nilai budaya organisasi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Adanya karyawan yang mengalami stres akibat banyaknya pekerjaan.
3. Kurang optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan.

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, penelitian membatasi luas masalah yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mengenai Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam penelitian dan untuk meningkatkan kemampuan penulis selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memecahkan permasalahan mengenai budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai hal lain, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011, hal 67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya”.

Menurut Moeheriono (2012, hal 95) yaitu Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 67) kinerja adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu bentuk prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja orang – orang yang berperan dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal 176) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok

tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih – lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai

orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

c. Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing – masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010, hal 179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) Quality
Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Quantity
Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Timeliness
Timeliness merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) Cost effectiveness
Cost effectiveness merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Need for supervision
Need for supervision merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) Interpersonal impact
Interpersonal impact merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberi tahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan, dan melaksanakan perencanaan pengembangan. Peran manajer pada situasi ini adalah seperti pembina.

d. Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, hal 75) unsur-unsur dinilai dari kinerja adalah:

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang di ukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minuman. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat , benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bias dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan

demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan .

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja karyawan. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011, hal. 68) mengemukakan 6 karakter dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

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

Dengan di ketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilain kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin di capaidengan mengupayakan keenam indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut D'Andrade dalam Effendy (2015, hal 4) Budaya adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang.

Menurut Robbins dalam Moeheriono (2012, hal 335) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai – nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Tunggal, Amin Widjaja dalam Effendy (2015, hal 10) budaya organisasi (*organization culture*) adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta prakteknya yang dianut bersama oleh semua anggota perusahaan tersebut. Hal ini adalah sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan keyakinan tentang cara kerja dunia.

Dengan cara ini, satu budaya perusahaan memberikan satu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku orang dalam pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku berorganisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol dalam Moeheriono (2012, hal 337), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu antara lain :

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Umam (2010, hal 135) fungsi budaya organisasi yaitu :

- 1) Identitas dan menambah komitmen organisasi
- 2) Alat pengorganisasian anggota
- 3) Menguatkan nilai-nilai dalam organisasi
- 4) Mekanisme control pelaku

d. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Soedjono (2014, hal 24) yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.
- 2) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil di bibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang di gunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 3) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- 4) Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008, hal 256) ada beberapa indikator budaya yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci
Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi Orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Kemantapan
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dan dipertahkannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah akibat dari segala sikap, tindakan, dan situasi di lingkungan kerja yang menjadi beban bagi seseorang. Cara seseorang menyesuaikan diri juga menjadi konsekuensi atas timbulnya stres kerja. Menurut Hasibuan (2012, hal 204) orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Handoko (2008, hal 200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

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. Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja

Menurut Hasibuan (2016, hal.204) ada lima faktor penyebab terjadinya stres kerja 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 pimpinan memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.
- 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 antar pribadi dengan pimpinan
Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran ontersender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai (b) 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 kerjapada karyawan.

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Rae (2008, hal 153) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selama dalam kondisi stres, karyawan merasa tidak mampu lagi melanjutkan pekerjaannya. Emosi karyawan yang stres kerja umumnya tidak stabil dan campur aduk sehingga menyebabkan perilaku agresif, permusuhan, dan penarikan (misalnya, sering absen). Menurut Rae (2008, hal 158). Perubahan kimia dalam tubuh individu yang stres kerja memiliki efek jangka panjang pada kesehatannya. Stres berbahaya karena merusak sistem daya tahan tubuh, sehingga mudah terserang penyakit, dan proses penyembuhannya pun lebih lama ketika terserang penyakit. Perusahaan harus mampu menganalisa biaya stres kerja yang dialami karyawan, mengatur tujuan untuk menjadi organisasi yang sehat, menciptakan program-program manajemen stres kerja karyawan, dan melatih para manajer untuk mengenali gejala-gejala stres kerja yang mungkin dialami karyawan sedini mungkin.

Sedangkan menurut wahjono (2010, hal 113), akibat dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori umum yaitu :

1) Gejala Fisilogi

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Di samping itu stres juga muncul dalam beberapa dengan pekerjaan. Di samping itu stres juga muncul dalam beberapa

kondisi psikologis lain, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) **Gejala Perilaku**

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

d. Indikator Stres Kerja

Stress jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya. Persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebab adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Indikator-indikator yang dapat menyebabkan stress kerja menurut Handoko (2008, hal.201) adalah:

1) **Beban kerja yang berlebihan**

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai.

2) **Tekanan atau desakan waktu**

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyesuaikan tugas kantor yang dibebankan kepadanya kemampuan berkaitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar dengan waktu yang ditetapkan atasan.

3) **Kualitas supervisor yang kurang pandai**

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.

4) **Iklm kerja yang kurang baik**

Kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut, iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia terjalin dengan harmonis.

- 5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
Faktor ini berkaitan dengan hal dan kewajiban karyawan. atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai sehingga jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang-kadang menyerahkan sepenuhnya kepada atasan.
- 6) Frustrasi
Dalam lingkungan kerja perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
- 7) Konflik peran
Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersenden, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan terdapat pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama mereka harus memilih salah satu alternative.
- 8) Berbagai bentuk perubahan
Khususnya jika ha trsebut umum, situasi ini timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain. Meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya berada dibawah pertama.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Jika budaya organisasi yang ada pada perusahaan diterapkan dan dipatuhi oleh karyawan maka kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Contohnya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi serta budaya organisasi buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen, dan kompensasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus

menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Effendy (2015, hal 7) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa Vosva Sari (2013) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika budaya organisasi yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar: II-1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka karyawan tersebut dapat mengatasi stres, yang

berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian Hermita (2011) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep” yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang negatif. Namun tidak selamanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar: II-2. Hubungan Stres Kera dengan Kinerja Karyawawan

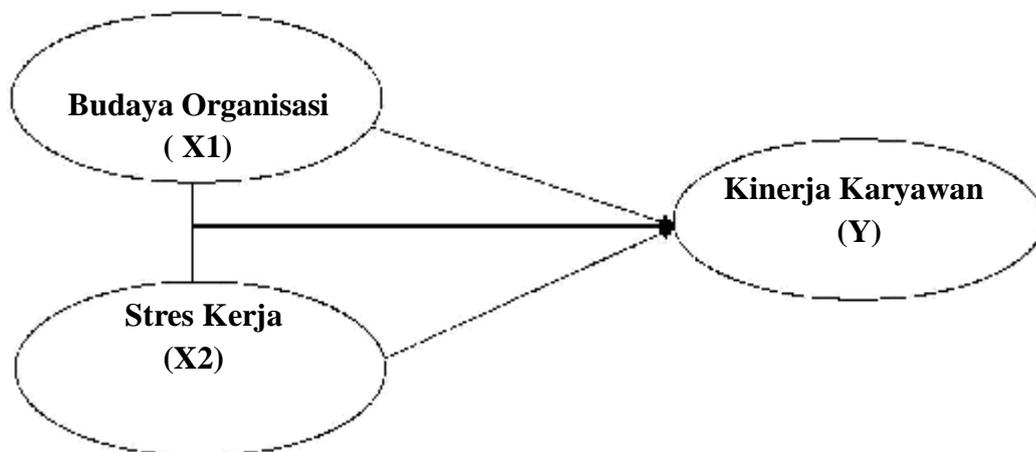
3. Hubungan Budaya organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku berorganisasi. Sedangkan 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makasar” yang menyatakan bahwa

budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang artinya apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Kemudian penelitian Suci Rahayu, dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini :



Gambar II.3

Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 111) hipotesis merupakan, dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal 13) pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Pendekatan *asosiatif* berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan *asosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III.1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas Hasil 3. Keandalan 4. Sikap <p>Mangkunegara (2011, hal 75)</p>	<p>1,2,3 4,5 6,7 8,9,10</p>
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi (X ₁) sebagai variable bebas yang merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan dipraktekan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko 2. berorientasi kepada hasil 3. berorientasi tim 4. Agresifitas <p>Soedjono (2014, hal 24)</p>	<p>1,2,3 4,5, 6,7,8 9,10</p>
3	Stres Kerja (X2)	Stres Kerja (X ₂) sebagai variable bebas yang merupakan ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian dan karakteristik pekerja karyawan pada perusahaan, dimana meningkatnya kondisi stres dapat meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya tergantung stres yang dialami rendah, sedang atau tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebih 2. Tekanan atau desakan waktu 3. kualitas Supervisor yang kurang pandai 4. iklim kerja yang kurang baik 5. wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab 6. Frustrasi 7. Konflik Peran 8. Berbagai bentuk perubahan <p>Handoko (2008, hal 201)</p>	<p>1 2,3 4,5 6 7 8 9 10</p>

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan November 2017 s/d Maret 2018.

Tabel III-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	Seminar Proposal									■	■	■	■								
6	Pengumpulan data											■	■	■	■						
7	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel :

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 279 karyawan.

Tabel III-3
Jumlah Populasi

No	Unit Kerja	Populasi
1	Direksi	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	12
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	12
4	Divisi Peralatan Teknik	9
5	Divisi Pengolahan Air Minum	11
6	Divisi Transmisi Distribusi	31
7	Divisi Hubungan Langgan	12
8	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9
9	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4
10	Divisi Perencanaan Air Limbah	6
11	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
12	Divisi Keuangan	20
13	Divisi Umum	13
14	Divisi Aset Manajemen	7
15	Divisi Sumber Daya Manusia	20
16	Divisi Sistem Manajemen	7
17	Sekretaris Perusahaan	14
18	Staf Ahli Direksi	3
19	Unit Layanan Pengadaan	5
20	Unit Bengkel	8
21	Satuann Pengawas Internal	18
22	Pengawasan Kualitas Barang	8
23	Unit Satuan Pengamanan	1
24	Unit Laboratorium	12
25	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	4
26	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	4
27	Proyek Penambahan Pengembangan Produksi Air	6
28	Penelitian dan Pengembangan	7
29	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4
	Jumlah	279

Sumber : Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2012, Hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin pada Umar dalam juliandi, dkk (2015, hal 59).

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Misalnya 10% atau 0,10

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{279}{1 + 279 (10\%)e^2} = 74$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 74 orang karyawan.

Tabel III-4
Sumber Data Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi
1	Direksi	4/279x74=0
2	Divisi Perencanaan Air Minum	12/279x74=3
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	12/279x74=3
4	Divisi Peralatan Teknik	9/279x74=3
5	Divisi Pengolahan Air Minum	11/279x74=3
6	Divisi Transmisi Distribusi	31/279x74=9
7	Divisi Hubungan Langganan	12/279x74=3
8	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9/279x74=3
9	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4/279x74=1
10	Divisi Perencanaan Air Limbah	6/279x74=2
11	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8/279x74=2
12	Divisi Keuangan	20/279x74=5
13	Divisi Umum	13/279x74=3
14	Divisi Aset Manajemen	7/279x74=2
15	Divisi Sumber Daya Manusia	20/279x74=5
16	Divisi Sistem Manajemen	7/279x74=2
17	Sekretaris Perusahaan	14/279x74=4
18	Staf Ahli Direksi	3/279x74=1
19	Unit Layanan Pengadaan	5/279x74=1
20	Unit Bengkel	8/279x74=2
21	Satuann Pengawas Internal	18/279x74=5
22	Pengawasan Kualitas Barang	8/279x74=2
23	Unit Satuan Pengamanan	1/279x74=0
24	Unit Laboratorium	12/279x74=3
25	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	4/279x74=1
26	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	4/279x74=1
27	Proyek Penambahan Pengembangan Produksi Air	6/279x74=2
28	Penelitian dan Pengembangan	7/279x74=2
29	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4/279x74=1
	Jumlah	74

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Quesioner (*angket*)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2013,hal 73)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana :

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 kuadrat pengamatan variabel y

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

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

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

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)
- b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner 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.

1) Tabel Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel uji validitas Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,687	0,000<0,05	Valid
2	0,553	0,000<0,05	Valid
3	0,725	0,000<0,05	Valid
4	0,699	0,000<0,05	Valid
5	0,594	0,000<0,05	Valid
6	0,743	0,000<0,05	Valid
7	0,650	0,000<0,05	Valid
8	0,656	0,000<0,05	Valid
9	0,639	0,000<0,05	Valid
10	0,483	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

2) Tabel Uji Validitas Stres Kerja

Tabel uji validitas stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,648	0,000<0,05	Valid
2	0,608	0,000<0,05	Valid
3	0,638	0,000<0,05	Valid
4	0,534	0,000<0,05	Valid
5	0,442	0,000<0,05	Valid
6	0,550	0,000<0,05	Valid
7	0,509	0,000<0,05	Valid
8	0,522	0,000<0,05	Valid
9	0,632	0,000<0,05	Valid
10	0,594	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

3) Tabel uji validitas kinerja karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,666	0,000<0,05	Valid
2	0,521	0,000<0,05	Valid
3	0,624	0,000<0,05	Valid
4	0,586	0,000<0,05	Valid
5	0,644	0,000<0,05	Valid
6	0,593	0,000<0,05	Valid
7	0,597	0,000<0,05	Valid
8	0,647	0,000<0,05	Valid
9	0,601	0,000<0,05	Valid
10	0,500	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 realibilitas berikut ini.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

Tabel III-9
Uji Reliabilitas

Instrumen	Nilai Realibilitas	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,843 $> 0,6$	Reliable
Stres Kerja (X2)	0,767 $> 0,6$	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,797 $> 0,6$	Reliable

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

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Stres Kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

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 VIF (*Variance InflasiFactor*) 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 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:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2010, hal. 212)

Dimana :

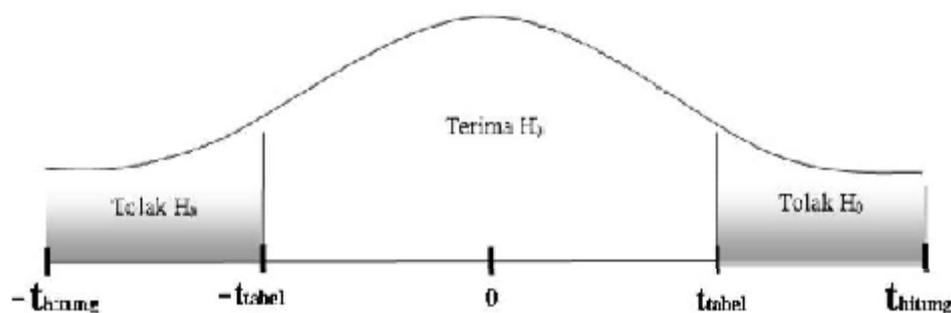
t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Gambar III-1

Uji t



Keterangan :

- 1) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

2) Bila hitung $t > t$ tabel, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

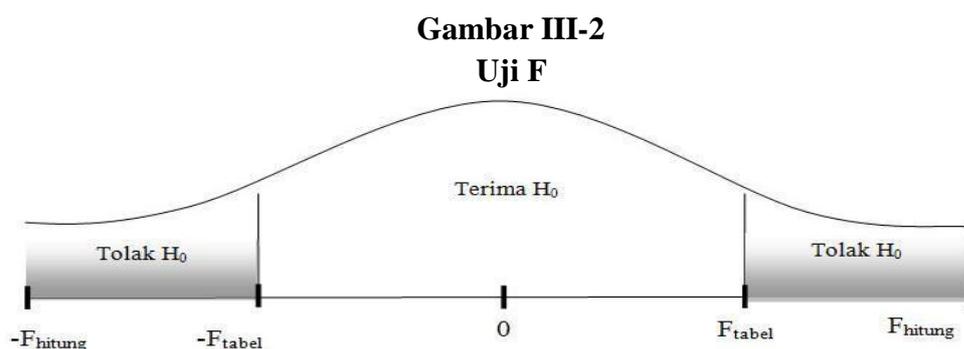
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan bstres kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) H_1 : Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan bstres kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} \leq \sigma_{0,05}$]
- 2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} > \sigma_{0,05}$]



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 :

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = 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 angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah stres kerja, terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 74 orang karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju	1

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 PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	59,5	59,5	59,5
Perempuan	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana yang jenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang (59,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang (40,5%).

b. Usia

Tabel IV-3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	6	8,1	8,1	8,1
25-35 Tahun	39	52,7	52,7	60,8
>35 Tahun	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 6 orang (8,1%), lalu yang berusia diantara 25 sampai 35 tahun berjumlah 39 orang (52,7%), dan yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 29 orang (39,3%).

c. Pendidikan

Tabel IV-4
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	6	8,1	8,1	8,1
D-3	18	24,3	24,3	32,4
S-1	47	63,5	63,5	95,9
S-2	3	4,1	4,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa dilihat hasil presentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 6 orang (8,1%), yang berpendidikan D-3 berjumlah 18 orang (24,3%), lalu yang berpendidikan S-1 berjumlah 47 orang (63,5%), dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 3 orang (4,1%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel IV-5
Skor Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	33,8	17	23,0	25	33,8	7	9,5	0	0	74	100
2	32	43,2	11	14,9	27	36,5	4	5,4	0	0	74	100
3	29	39,2	10	13,5	27	36,5	8	10,8	0	0	74	100
4	31	41,9	14	18,9	21	28,4	8	10,8	0	0	74	100
5	31	41,9	13	17,6	25	33,8	5	6,8	0	0	74	100
6	29	39,2	15	20,3	22	29,7	8	10,8	0	0	74	100
7	27	36,5	17	23,0	21	28,4	9	12,2	0	0	74	100
8	33	44,6	16	21,6	17	23,0	8	10,8	0	0	74	100
9	29	39,2	19	25,7	20	27,0	6	8,1	0	0	74	100
10	30	40,5	15	20,3	25	33,8	4	5,4	0	0	74	100

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju dan kurang setuju 33,8% yaitu sejumlah 25 orang.
2. Jawaban responden tentang saya berani menanggung resiko bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 43,2% yaitu sejumlah 32 orang.
3. Jawaban responden tentang saya berani mengambil resiko untuk hal yang menurut saya baik untuk perusahaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 39,2% yaitu sejumlah 29 orang.
4. Jawaban responden tentang saya terus mengembangkan kemampuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 41,9% yaitu sejumlah 31 orang.
5. Jawaban responden tentang setiap kepala bagian selalu mengawasi setiap pekerjaan agar hasilnya memuaskan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 41,9% yaitu sejumlah 31 orang.
6. Jawaban responden tentang karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 39,2% yaitu sejumlah 29 orang.
7. Jawaban responden tentang saya lebih senang bekerjasama atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 36,5% yaitu sejumlah 27 orang.
8. Jawaban responden tentang loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 44,6 % yaitu sejumlah 33 orang.

9. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dan selalu berusaha memberikan kritik dan saran, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 39,2% yaitu sejumlah 29 orang.
10. Jawaban responden tentang saya mampu mengedepankan visi, misi dan tujuan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan golongan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 40,5% yaitu sejumlah 30 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja (X_2)

Tabel IV-6
Skor Variabel Stres Kerja (X_2)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,9	38	51,4	20	27,0	5	6,8	0	0	74	100
2	18	24,3	34	45,9	20	27,0	2	2,7	0	0	74	100
3	16	21,6	35	47,3	18	24,3	5	6,8	0	0	74	100
4	18	24,3	40	54,1	11	14,9	5	6,8	0	0	74	100
5	14	18,9	39	52,7	18	24,3	3	4,1	0	0	74	100
6	13	17,6	36	48,6	21	28,4	4	5,4	0	0	74	100
7	12	16,2	38	51,4	18	24,3	6	8,1	0	0	74	100
8	16	21,6	39	52,7	14	18,9	5	6,8	0	0	74	100
9	19	25,7	32	43,2	18	24,3	5	6,8	0	0	74	100
10	24	32,4	27	36,5	20	27,0	3	4,1	0	0	74	100

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden tentang saya mudah merasa letih jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 38 orang.
- Jawaban responden tentang saya mudah cemas jika pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 45,9% yaitu sejumlah 34 orang.

3. Jawaban responden tentang saya khawatir jika pekerjaan yang saya lakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 47,3% yaitu sejumlah 35 orang.
4. Jawaban responden tentang hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,1% yaitu sejumlah 40 orang.
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52,7% yaitu sejumlah 39 orang.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga saya merasa nyaman dalam suasana kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 48,6% yaitu sejumlah 36 orang.
7. Jawaban responden tentang saya selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan terkait pekerjaan yang akan saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 38 orang.
8. Jawaban responden tentang karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stres, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52,7% yaitu sejumlah 39 orang.
9. Jawaban responden tentang saya mudah marah terhadap rekan kerja saya, jika ada masalah dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 43,2% yaitu sejumlah 32 orang.
10. Jawaban responden tentang saya sering tidak menguasai tugas yang baru saya terima, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 36,5% yaitu sejumlah 27 orang.

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-7
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	33,8	33	44,6	11	14,9	5	5,8	0	0	74	100
2	27	36,5	30	40,5	14	18,6	3	4,1	0	0	74	100
3	26	35,1	25	33,8	18	24,3	5	6,8	0	0	74	100
4	33	44,6	23	31,1	13	17,6	5	6,8	0	0	74	100
5	27	36,5	25	33,8	18	24,3	4	5,4	0	0	74	100
6	29	39,2	33	44,6	10	13,5	2	2,7	0	0	74	100
7	27	36,5	25	33,8	15	20,3	7	9,5	0	0	74	100
8	26	35,1	37	50,0	9	12,2	2	2,7	0	0	74	100
9	20	27,0	31	41,9	18	24,3	5	6,8	0	0	74	100
10	27	36,5	19	25,7	25	33,8	3	4,1	0	0	74	100

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 44,6% yaitu sejumlah 33 orang.
2. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 40,5% yaitu sejumlah 30 orang.
3. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan cekatan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 35,1% yaitu sejumlah 26 orang.
4. Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 44,6% yaitu sejumlah 33 orang.

5. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 36,5% yaitu sejumlah 27 orang.
6. Jawaban responden tentang saya patuh terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 44,6% yaitu sejumlah 33 orang.
7. Jawaban responden tentang saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 36,5% yaitu sejumlah 27 orang.
8. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap dan tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50,0% yaitu sejumlah 37 orang.
9. Jawaban responden tentang saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang di ambil perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 41,9% yaitu sejumlah 31 orang.
10. Jawaban responden tentang saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 36,5% yaitu sejumlah 27 orang.

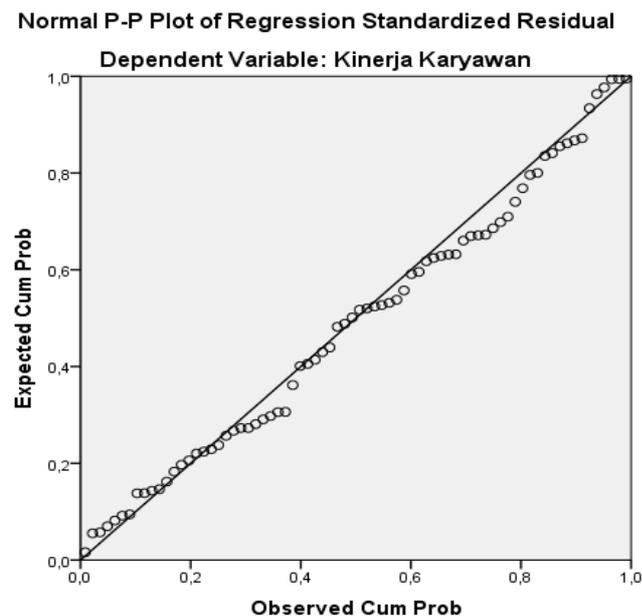
B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

1. 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.



Gambar IV-1

Uji Normalitas

Gambar IV-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 VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel IV-8 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,290	3,659		
	Budaya Organisasi	,312	,102	,412	2,429
	Stres Kerja	,414	,146	,412	2,429

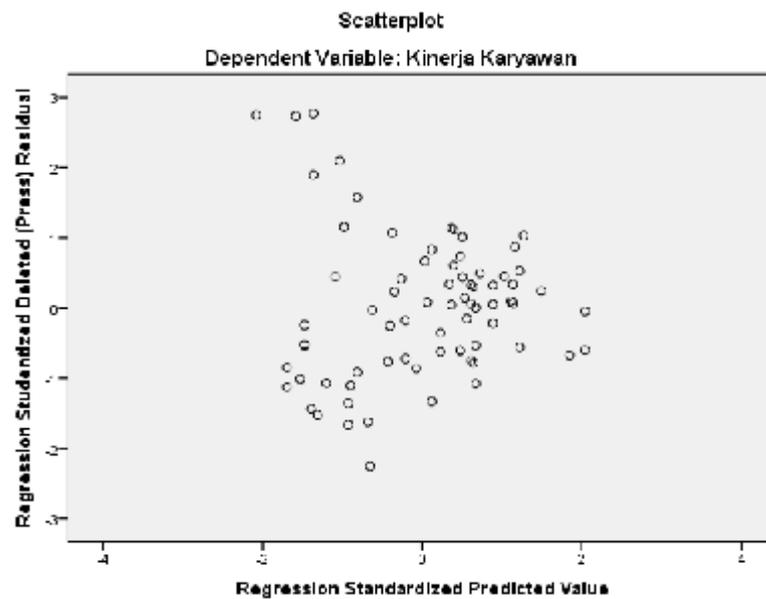
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,412 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $2,429 < 10$.

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 heterokedastitas
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.



Gambar IV-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.

2. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV-9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,290	3,659		3,359	,001
Budaya Organisasi	,312	,102	,395	3,057	,003
Stres Kerja	,414	,146	,366	2,836	,006

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,290 + 0,312X_1 + 0,414X_2$$

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 di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,290 menunjukkan variabel independent yaitu budaya organisasi dan stres kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 12,290%
- 2) Nilai Koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,312 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan senilai 3,12 %.
- 3) Nilai Koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,414 menunjukkan bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta stres kerja terhadap kinerja karyawan senilai 4,14 %.

3. 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 IV-10 sebagai berikut:

Tabel IV-10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,290	3,659		3,359	,001
Budaya Organisasi	,312	,102	,395	3,057	,003
Stres Kerja	,414	,146	,366	2,836	,006

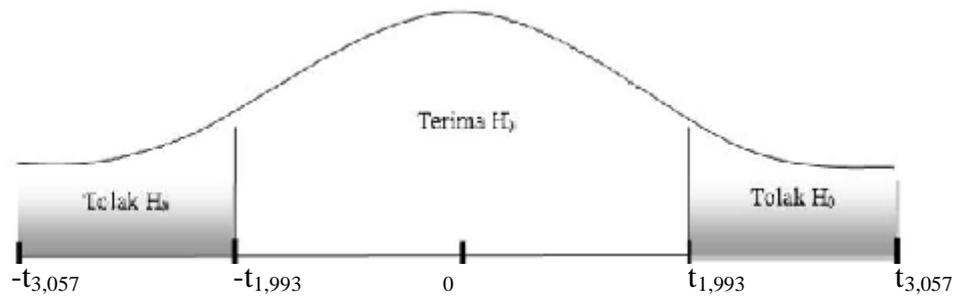
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

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 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel IV-10 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,057 > t_{tabel} 1,993$ dengan probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

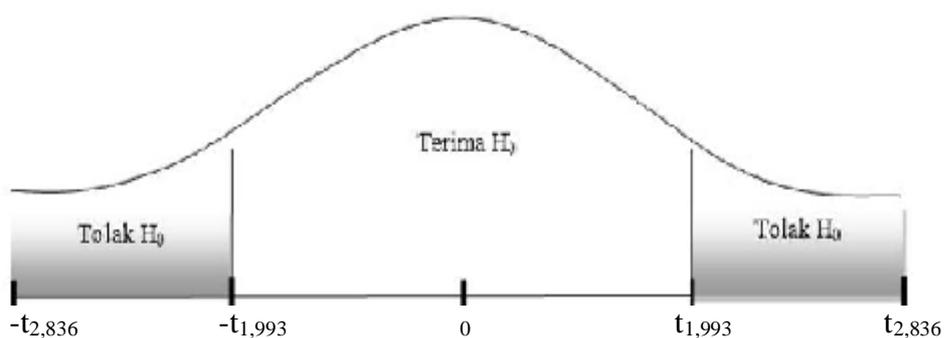


Gambar IV-3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

Pada tabel IV-10 dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu stres kerja memiliki signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel IV-10 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,836 > t_{tabel} 1,993$ dengan probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-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 IV-11 ANOVA^a

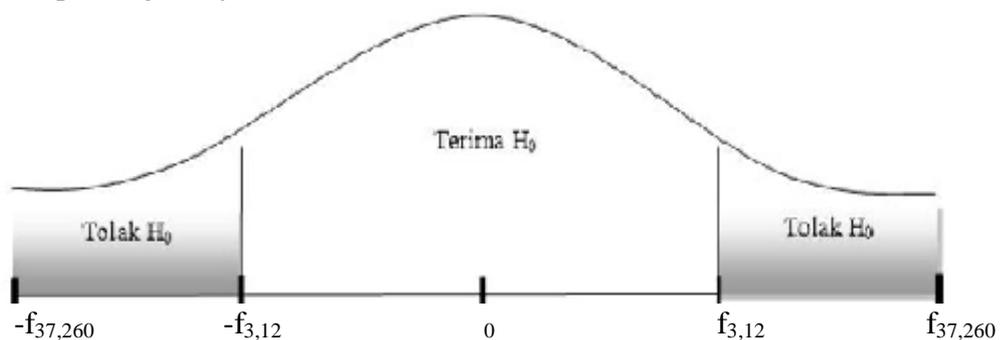
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1039,745	2	519,872	37,260	,000 ^b
Residual	990,633	71	13,953		
Total	2030,378	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas terdapat pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 37,260 \geq f_{tabel} 3,12$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-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 IV-12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,498	3,73532

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,716)^2 \times 100\% \\
 &= 51,2\%
 \end{aligned}$$

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 0,512 atau senilai 51,2% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, komunikasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, 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 $t\text{-hitung} = 3,057 > t\text{-tabel} = 1,993$ yang artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,003 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Budaya Organisasi merupakan sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta prakteknya yang dianut bersama oleh semua anggota dalam suatu perusahaan. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, untuk itu perlu adanya perbaikan sistem manajemen, kemudian perlunya dilakukan pelatihan dimana karyawan bisa mengedepankan visi, misi, dan tujuan perusahaan, serta perlunya mengadakan acara atau rekreasi bersama agar hubungan antar karyawan terjalin baik sehingga bisa menguatkan kerjasama antar 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 $t\text{-hitung} = 2,836 > t\text{-tabel} = 1,993$ yang artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,006 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig\ 0,006 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya meminimalisir stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat .

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 = dari t -tabel yaitu f -hitung = 37,260 > f -tabel = 3,12 yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian juga bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,512 atau senilai 5,12% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam perusahaan jika semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, untuk itu perlu adanya perbaikan sistem manajemen, kemudian perlunya dilakukan pelatihan dimana karyawan bisa mengedepankan visi, misi, dan tujuan perusahaan, serta perlunya mengadakan acara atau rekreasi bersama agar hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, sehingga bisa menguatkan kerjasama antar karyawan. Begitupun dengan stres kerja, jika tuntutan kerja, beban kerja, serta waktu yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan begitupun sebaliknya.

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 PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} 3,057 > t_{tabel} 1,993$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} 2,836 > t_{tabel} 1,993$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $f_{hitung} 37,260 \geq f_{tabel} 3,12$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus lebih sering mengarahkan dan mengawasi karyawannya untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan, sehingga nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan diterapkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Adanya karyawan yang mengalami stres akibat banyaknya pekerjaan. Maka dari itu, perlunya mengadakan acara atau rekreasi untuk karyawan sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut tidak begitu merasakan kejenuhan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan.

3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggungjawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan lebih optimal.
4. 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 PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011) *.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprihal Manurung (2015) *.Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 2. Medan : UMSU PRESS.
- Edy Sutrisno (2010). *Budaya Organisasi*. Cetakan ke 1. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Hani Handoko (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Malayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi Cetakan ke 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sentot Imam Wahjono (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sjahril Effendy P (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja* Medan : USU PRESS
- Sugiyono (2012).*Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : Fakultas Ekonomi UMSU
- Veitzal Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosda Karya

JURNAL:

- Elsa Vosva Sari (2013) “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*”
- Hermita (2011) “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep*”
- Riska Pratiwi (2012) “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*”
- Suci Rahayu, Ice Kamela, Surya Dharma (2013) “*Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang*”
- Soedjono (2014) “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya*”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Petra.

INTERNET :

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Putry Yanti
NPM : 1405160265
Tempat/Tanggal Lahir : Koto Bangko, 05-Mei-1996
Alamat Rumah : Jln. Ikhlas Gg.Setia No.12 Bromo ujung Medan
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : 1 (Satu)
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : putryyanti21@gmail.com

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Sofyan
Nama Ibu : Neliwati
Alamat : Jln. Ikhlas Gg. Setia No. 12 Bromo Ujung Medan

PENDIDIKAN FORMAL

1. Tahun 2002-2008 : SD Negeri 2 Cikaret Bogor Selatan
2. Tahun 2008-2011 : SMP Negeri 3 Sei.Geringging Padang Pariaman
3. Tahun 2011-2014 : SMK Swasta Eria Medan
4. Tahun 2014-2018 : Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Medan, Maret 2018

PUTRY YANTI

SURAT PENGANTAR ANGKET

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Lampiran : 1 (satu) set kuisioner

Medan,..... 2018

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

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putry Yanti

NPM : 1405160265

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 PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

PUTRY YANTI

KUISIONER 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 (ü) 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 PERNYATAAN

Budaya Organisasi (X₁)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2	Saya berani menanggung resiko bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya berani mengambil resiko untuk hal yang menurut saya baik untuk perusahaan					
4	Saya terus mengembangkan kemampuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Setiap kepala bagian selalu mengawasi setiap pekerjaan agar hasilnya memuaskan					
6	Karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya lebih senang bekerjasama atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi					
9	Saya selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dan selalu berusaha memberikan kritik dan saran					
10	Saya mampu mengedepankan visi, misi dan tujuan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan golongan					

Stres Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mudah merasa letih jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak					
2	Saya mudah cemas jika pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya					
3	Saya khawatir jika pekerjaan yang saya lakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu					
4	Hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.					
5	Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga saya merasa nyaman dalam suasana kerja					
7	Saya selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan terkait pekerjaan yang akan saya kerjakan					
8	Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stress					
9	Saya mudah marah terhadap rekan kerja saya, jika ada masalah dalam pekerjaan					
10	Saya sering tidak menguasai tugas yang baru saya terima					

Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan cekatan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Saya patuh terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
7	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja.					
8	Saya memiliki sikap dan tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
9	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang di ambil perusahaan					
10	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					

No Resp	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat pendidikan
1	1	1	4
2	2	2	5
3	1	1	4
4	1	1	4
5	1	1	5
6	1	2	4
7	2	2	5
8	2	1	4
9	2	1	4
10	1	1	5
11	1	2	5
12	2	1	5
13	1	2	4
14	1	1	4
15	1	2	5
16	1	1	4
17	2	1	5
18	2	2	5
19	2	2	4
20	2	2	4
21	2	1	3
22	1	1	5
23	1	1	4
24	1	2	3
25	1	2	5
26	2	2	3
27	2	1	4
28	1	1	3
29	2	1	4
30	2	2	5
31	1	2	3
32	1	2	4
33	1	1	4
34	2	1	3
35	2	1	4
36	1	2	5
37	1	2	5
38	1	2	4
39	2	1	3
40	1	1	4
41	2	2	4
42	2	2	5
43	2	1	3
44	1	1	5
45	1	2	4
46	2	2	5

47	1	1	3
48	1	2	4
49	2	1	5
50	1	2	3
51	1	2	4
52	2	1	3
53	1	2	3
54	1	2	5
55	1	1	3
56	2	2	4
57	2	1	3
58	1	1	4
59	1	2	5
60	2	2	4
61	2	2	3
62	1	2	4
63	1	1	5
64	2	1	5
65	1	1	4
66	1	2	3
67	1	2	5
68	2	2	5
69	1	1	4
70	1	1	3
71	2	1	3
72	1	2	5
73	1	2	4
74	2	2	4

50	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
52	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
53	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
54	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
55	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
56	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
57	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
58	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	44
59	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	42
60	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	43
61	5	5	5	3	3	5	5	4	2	5	42
62	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	43
63	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	42
64	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
65	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
66	4	4	3	4	5	3	4	3	2	5	37
67	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	42
68	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
69	4	5	4	3	4	3	5	3	2	5	38
70	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
71	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39
72	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	39
73	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	41
74	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	37

STRES KERJA

omor	X2											Total
1	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	44	
2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	3	36	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	
4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	37	
5	2	5	4	4	4	5	4	3	3	3	37	
6	4	5	4	4	4	2	5	2	3	2	35	
7	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	40	
8	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	40	
9	5	4	3	4	5	3	5	3	3	3	38	
10	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	
11	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	40	
12	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	41	
13	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	37	
14	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	39	
15	5	3	4	5	5	4	5	4	1	1	37	
16	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	36	
17	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	35	
18	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	
19	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	37	
20	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	39	
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36	
22	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	41	
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	35	
26	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	36	
27	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	37	
28	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43	
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43	
30	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	41	
31	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	37	
32	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35	
33	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	33	
34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	
35	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	36	
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	
37	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	44	
38	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	
39	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	42	
40	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	
41	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	42	
42	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	41	

43	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
44	5	4	5	3	3	4	5	4	2	4	39
45	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
46	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
47	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
48	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
49	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
50	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
51	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
52	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43
53	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	44
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
55	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	44
56	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
57	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
58	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	44
59	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	41
60	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	41
61	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	42
62	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	45
63	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	39
64	5	4	4	2	4	4	4	3	5	4	39
65	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	43
66	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
67	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
68	5	2	2	4	5	4	4	3	4	4	37
69	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	37
70	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
71	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	38
72	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	38
73	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	42
74	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39

KINERJA KARYAWAN

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

41	5	4	5	4	4	5	4	5
42	5	4	4	5	4	5	4	5
43	5	4	4	5	4	5	4	4
44	5	4	5	4	5	4	5	5
45	5	4	5	4	5	5	4	4
46	5	4	4	4	5	4	5	4
47	5	4	5	4	5	5	4	4
48	4	4	4	4	5	5	5	5
49	5	5	4	4	5	4	4	4
50	5	4	5	5	4	5	5	5
51	5	5	5	5	4	4	5	5
52	5	4	5	5	5	5	4	5
53	4	4	5	4	5	3	5	4
54	5	4	4	5	5	4	5	4
55	5	4	5	5	4	5	4	5
56	4	5	4	5	4	5	4	4
57	5	4	4	4	3	5	5	4
58	5	4	4	5	5	5	5	5
59	5	4	4	5	4	5	4	5
60	5	4	4	4	5	5	4	4
61	5	4	4	4	5	5	4	5
62	5	4	5	4	4	4	2	5
63	4	3	3	3	4	4	4	5
64	4	4	4	4	4	5	5	5
65	5	4	5	4	4	4	4	4
66	5	5	3	5	3	4	4	4
67	4	4	5	4	4	4	5	4
68	5	4	4	4	4	5	4	5
69	4	3	4	3	2	4	4	4
70	4	5	4	4	4	5	4	4
71	4	5	3	4	5	3	4	5
72	4	5	4	5	3	4	3	4
73	4	5	4	4	4	4	5	4
74	4	4	3	4	4	5	4	3

DATA RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	44	59,5	59,5	59,5
Perempuan	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	6	8,1	8,1	8,1
25-35 Tahun	39	52,7	52,7	60,8
>35 Tahun	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	6	8,1	8,1	8,1
D-3	18	24,3	24,3	32,4
S-1	47	63,5	63,5	95,9
S-2	3	4,1	4,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

DATA UJI VALIDITAS

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,285 [*]	,690 ^{**}	,364 ^{**}	,334 ^{**}	,500 ^{**}	,416 ^{**}	,343 ^{**}	,478 ^{**}	-,008	,687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,014	,000	,001	,004	,000	,000	,003	,000	,948	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	,285 [*]	1	,268 [*]	,528 ^{**}	,197	,429 ^{**}	,223	,230 [*]	-,002	,410 ^{**}	,553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014		,021	,000	,093	,000	,056	,049	,989	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	,690 ^{**}	,268 [*]	1	,259 [*]	,513 ^{**}	,566 ^{**}	,511 ^{**}	,335 ^{**}	,500 ^{**}	-,007	,725 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,021		,026	,000	,000	,000	,004	,000	,951	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	,364 ^{**}	,528 ^{**}	,259 [*]	1	,059	,584 ^{**}	,278 [*]	,459 ^{**}	,433 ^{**}	,530 ^{**}	,699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,026		,619	,000	,016	,000	,000	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	,334 ^{**}	,197	,513 ^{**}	,059	1	,273 [*]	,639 ^{**}	,355 ^{**}	,294 [*]	,162	,594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,093	,000	,619		,019	,000	,002	,011	,169	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.6	Pearson Correlation	,500 ^{**}	,429 ^{**}	,566 ^{**}	,584 ^{**}	,273 [*]	1	,214	,561 ^{**}	,384 ^{**}	,245 [*]	,743 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,019		,067	,000	,001	,036	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.7	Pearson Correlation	,416 ^{**}	,223	,511 ^{**}	,278 [*]	,639 ^{**}	,214	1	,244 [*]	,433 ^{**}	,217	,650 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,056	,000	,016	,000	,067		,036	,000	,064	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.8	Pearson Correlation	,343 ^{**}	,230 [*]	,335 ^{**}	,459 ^{**}	,355 ^{**}	,561 ^{**}	,244 [*]	1	,336 ^{**}	,341 ^{**}	,656 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003	,049	,004	,000	,002	,000	,036		,003	,003	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.9	Pearson Correlation	,478 ^{**}	-,002	,500 ^{**}	,433 ^{**}	,294 [*]	,384 ^{**}	,433 ^{**}	,336 ^{**}	1	,263 [*]	,639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,989	,000	,000	,011	,001	,000	,003		,024	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.10	Pearson Correlation	-,008	,410 ^{**}	-,007	,530 ^{**}	,162	,245 [*]	,217	,341 ^{**}	,263 [*]	1	,483 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,948	,000	,951	,000	,169	,036	,064	,003	,024		,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,687 ^{**}	,553 ^{**}	,725 ^{**}	,699 ^{**}	,594 ^{**}	,743 ^{**}	,650 ^{**}	,656 ^{**}	,639 ^{**}	,483 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL STRES KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Stres Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,141	,325**	,321**	,032	,451**	,238*	,314**	,703**	,147	,648*
	Sig. (2-tailed)		,231	,005	,005	,785	,000	,041	,006	,000	,210	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	,141	1	,144	,440**	,299**	,254*	,053	,282*	,065	,789**	,608*
	Sig. (2-tailed)	,231		,220	,000	,010	,029	,651	,015	,583	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	,325**	,144	1	,208	,390**	,272*	,474**	,172	,455**	,142	,634*
	Sig. (2-tailed)	,005	,220		,075	,001	,019	,000	,143	,000	,227	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	,321**	,440**	,208	1	-,009	,322**	,026	,095	,261*	,362**	,534*
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,075		,940	,005	,827	,419	,025	,002	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	,032	,299**	,390**	-,009	1	-,116	,360**	,195	,077	,322**	,442*
	Sig. (2-tailed)	,785	,010	,001	,940		,326	,002	,096	,512	,005	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	,451**	,254*	,272*	,322**	-,116	1	,085	,382**	,334**	,148	,550*
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,019	,005	,326		,469	,001	,004	,207	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	,238*	,053	,474**	,026	,360**	,085	1	,102	,376**	,162	,509*
	Sig. (2-tailed)	,041	,651	,000	,827	,002	,469		,386	,001	,169	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.8	Pearson Correlation	,314**	,282*	,172	,095	,195	,382**	,102	1	,210	,225	,522*
	Sig. (2-tailed)	,006	,015	,143	,419	,096	,001	,386		,072	,054	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.9	Pearson Correlation	,703**	,065	,455**	,261*	,077	,334**	,376**	,210	1	,067	,632*
	Sig. (2-tailed)	,000	,583	,000	,025	,512	,004	,001	,072		,570	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.10	Pearson Correlation	,147	,789**	,142	,362**	,322**	,148	,162	,225	,067	1	,594*
	Sig. (2-tailed)	,210	,000	,227	,002	,005	,207	,169	,054	,570		,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Stres Kerja	Pearson Correlation	,648**	,608**	,634**	,534**	,442**	,550**	,509**	,522**	,632**	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,067	,588**	,307**	,342**	,367**	,338**	,405**	,486**	,087	,666**
	Sig. (2-tailed)		,570	,000	,008	,003	,001	,003	,000	,000	,459	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.2	Pearson Correlation	,067	1	-,049	,414**	,335**	,137	,367**	,320**	,014	,508**	,521**
	Sig. (2-tailed)	,570		,681	,000	,004	,244	,001	,005	,907	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.3	Pearson Correlation	,588**	-,049	1	,191	,369**	,536**	,313**	,418**	,427**	-,049	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,681		,103	,001	,000	,007	,000	,000	,681	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.4	Pearson Correlation	,307**	,414**	,191	1	,077	,262*	,391**	,297*	,281*	,242*	,586**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,103		,512	,024	,001	,010	,015	,038	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.5	Pearson Correlation	,342**	,335**	,369**	,077	1	,324**	,398**	,318**	,205	,450**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,001	,512		,005	,000	,006	,080	,000	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.6	Pearson Correlation	,367**	,137	,536**	,262*	,324**	1	,061	,552**	,392**	,053	,593**
	Sig. (2-tailed)	,001	,244	,000	,024	,005		,603	,000	,001	,653	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.7	Pearson Correlation	,338**	,367**	,313**	,391**	,398**	,061	1	,156	,218	,193	,597**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,007	,001	,000	,603		,183	,062	,099	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.8	Pearson Correlation	,405**	,320**	,418**	,297*	,318**	,552**	,156	1	,340**	,210	,647**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,010	,006	,000	,183		,003	,073	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.9	Pearson Correlation	,486**	,014	,427**	,281*	,205	,392**	,218	,340**	1	,241*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000	,907	,000	,015	,080	,001	,062	,003		,038	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.10	Pearson Correlation	,087	,508**	-,049	,242*	,450**	,053	,193	,210	,241*	1	,500**
	Sig. (2-tailed)	,459	,000	,681	,038	,000	,653	,099	,073	,038		,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,666**	,521**	,624**	,586**	,644**	,593**	,597**	,647**	,601**	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

**DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

**DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL STRES KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	74	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	10

DATA FREKUENSI
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	9,5	9,5	9,5
KS	25	33,8	33,8	43,2
S	17	23,0	23,0	66,2
SS	25	33,8	33,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5,4	5,4	5,4
KS	27	36,5	36,5	41,9
S	11	14,9	14,9	56,8
SS	32	43,2	43,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	10,8	10,8	10,8
KS	27	36,5	36,5	47,3
S	10	13,5	13,5	60,8
SS	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	10,8	10,8	10,8
KS	21	28,4	28,4	39,2
S	14	18,9	18,9	58,1
SS	31	41,9	41,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	25	33,8	33,8	40,5
S	13	17,6	17,6	58,1
SS	31	41,9	41,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	10,8	10,8	10,8
KS	22	29,7	29,7	40,5
S	15	20,3	20,3	60,8
SS	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	12,2	12,2	12,2
KS	21	28,4	28,4	40,5
S	17	23,0	23,0	63,5
SS	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	10,8	10,8	10,8
KS	17	23,0	23,0	33,8
S	16	21,6	21,6	55,4
SS	33	44,6	44,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	8,1	8,1	8,1
KS	20	27,0	27,0	35,1
S	19	25,7	25,7	60,8
SS	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5,4	5,4	5,4
KS	25	33,8	33,8	39,2
S	15	20,3	20,3	59,5
SS	30	40,5	40,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI

VARIABEL STRES KERJA

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	20	27,0	27,0	33,8
S	38	51,4	51,4	85,1
SS	11	14,9	14,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,7	2,7	2,7
KS	20	27,0	27,0	29,7
S	34	45,9	45,9	75,7
SS	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	18	24,3	24,3	31,1
S	35	47,3	47,3	78,4
SS	16	21,6	21,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	11	14,9	14,9	21,6
S	40	54,1	54,1	75,7
SS	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,1	4,1	4,1
KS	18	24,3	24,3	28,4
S	39	52,7	52,7	81,1
SS	14	18,9	18,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5,4	5,4	5,4
KS	21	28,4	28,4	33,8
S	36	48,6	48,6	82,4
SS	13	17,6	17,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	8,1	8,1	8,1
KS	18	24,3	24,3	32,4
S	38	51,4	51,4	83,8
SS	12	16,2	16,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	14	18,9	18,9	25,7
S	39	52,7	52,7	78,4
SS	16	21,6	21,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	18	24,3	24,3	31,1
S	32	43,2	43,2	74,3
SS	19	25,7	25,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,1	4,1	4,1
KS	20	27,0	27,0	31,1
S	27	36,5	36,5	67,6
SS	24	32,4	32,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	11	14,9	14,9	21,6
S	33	44,6	44,6	66,2
SS	25	33,8	33,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,1	4,1	4,1
KS	14	18,9	18,9	23,0
S	30	40,5	40,5	63,5
SS	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	18	24,3	24,3	31,1
S	25	33,8	33,8	64,9
SS	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	13	17,6	17,6	24,3
S	23	31,1	31,1	55,4
SS	33	44,6	44,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5,4	5,4	5,4
KS	18	24,3	24,3	29,7
S	25	33,8	33,8	63,5
SS	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,7	2,7	2,7
KS	10	13,5	13,5	16,2
S	33	44,6	44,6	60,8
SS	29	39,2	39,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	9,5	9,5	9,5
KS	15	20,3	20,3	29,7
S	25	33,8	33,8	63,5
SS	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,7	2,7	2,7
KS	9	12,2	12,2	14,9
S	37	50,0	50,0	64,9
SS	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,8	6,8	6,8
KS	18	24,3	24,3	31,1
S	31	41,9	41,9	73,0
SS	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,1	4,1	4,1
KS	25	33,8	33,8	37,8
S	19	25,7	25,7	63,5
SS	27	36,5	36,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

TEKNIK ANALISIS DATA

BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,290	3,659		
	Budaya Organisasi	,312	,102	,412	2,429
	Stres Kerja	,414	,146	,412	2,429

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,290	3,659		3,359	,001
	Budaya Organisasi	,312	,102	,395	3,057	,003
	Stres Kerja	,414	,146	,366	2,836	,006

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,498	3,73532

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

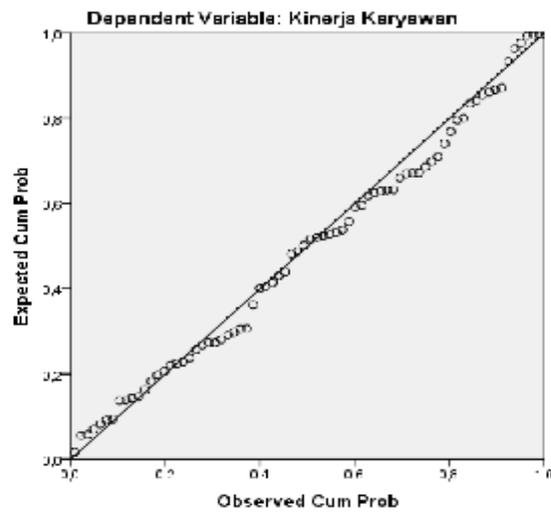
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1039,745	2	519,872	37,260	,000 ^b
Residual	990,633	71	13,953		
Total	2030,378	73			

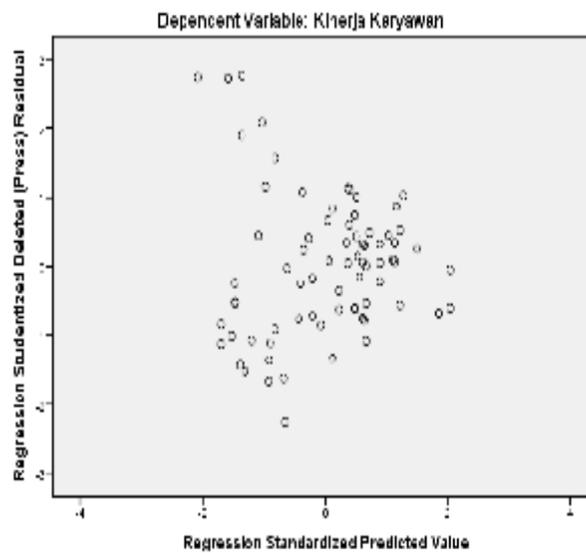
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Histogram

