

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANGKAS CIPTA  
ANUGERAH**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**TINY KASANDRA**

**20140500019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANGKAS  
CIPTA ANUGERAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar**

**Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**TINY KASANDRA**

**20140500019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiny Kasandra  
NIM : 20140500019  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan  
Skripsi.

Tangerang, 8 Maret 2018

Menyetujui,

Mengetahui,

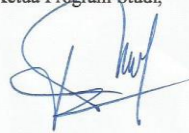
Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.

NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Tiny Kasandra

NIM : 20140500019

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas  
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana  
Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 17 Desember 2018

Menyetujui,

Pembimbing,



Andy, S.E., M.M.

NIDN : 0427068101

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa :

Nama : Tiny Kasandra

NIM : 20140500019

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan di PT Tangkas Cipta Anugerah

Telah layak mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 17 Desember 2018

Menyetujui,  
Pembimbing,



Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Tiny Kasandra  
NIM : 20140500019  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat  
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 17  
Januari 2019.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609



Penguji I : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.  
NIDN : 0401127407



Penguji II : Heri Satrianto, S.E., M.M.  
NIDN : 040327206



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.  
NIDN : 0421077402

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Desember 2018

Yang membuat pernyataan



TINY KASANDRA

NIM : 20140500019

# ***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT TANGKAS CIPTA ANUGERAH***

## ***ABSTRACT***

*This study aims to find out: (1) Effect of Organizational Culture on Employee Performance; (2) Effect of Job Stress on Employee Performance; (3) Effect of Organizational Culture and Job Stress on Employee Performance. This research is quantitative research. The study population was 83 employees at PT Tangkas Cipta Anugerah. The sample technique in this study is a saturated sample technique. Where all populations of 83 employees were sampled. The method of data collection is by questionnaire. Instrument testing was analyzed using validity test and reliability test. The data analysis technique used in the study was using multiple regression analysis.*

*The results of this study indicate that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; (2) Job stress has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for companies, to pay attention to the factors that can affect employee performance, one of which is the organizational culture and work stress in the company.*

*Keywords: Organizational Culture, Job Stress, Performance.*



# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANGKAS CIPTA ANUGERAH**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; (2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 83 orang karyawan di PT Tangkas Cipta Anugerah. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah teknik sample jenuh. Dimana semua populasi sebanyak 83 orang karyawan dijadikan sample. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan, untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan budaya organisasi dan stres kerja yang ada dalam perusahaan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Tbk. Cabang Kota Tangerang" dengan tepat pada waktu seperti yang diharapkan. Penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Karena itu kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KPH Harimurti Kridalaksana selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, meluangkan waktu dan pikirannya serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sampai terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah memberikan Ilmu Pengetahuannya kepada penulis.

5. Para dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga yang selalu mendoakan dan memotivasi. Terima kasih atas seluruh kasih sayang, senyuman yang menyemangati dan dukungan yang tiada tara.
8. Iwan Sugianto selaku suami yang selalu mendoakan dan memotivasi. Terima kasih atas seluruh kasih sayang, senyuman yang menyemangati dan dukungan yang telah diberikan.
9. Teman-teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang telah memberikan dukungan, bantuan dan semangat.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan bagi ilmu pengetahuan. Segala kritik dan saran yang membangun atas penulisan skripsi ini sangat diharapkan penulis.

Tangerang, 17 Desember 2018



Tiny Kasandra

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL DEPAN DAN COVER</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan Penelitian .....	3
E. Manfaat Penelitian .....	4
F. Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Gambaran Umum Teori .....	6
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	6
a. Karakteristik Budaya Organisasi .....	11
b. Dimensi Budaya Organisasi .....	12
2. Pengertian Stres Kerja .....	13
a. Penyebab-penyebab Stres Kerja .....	14
b. Pendekatan Stres Kerja .....	15
c. Dampak Stres Kerja .....	16

d. Mengolah Stres Kerja di Tempat Kerja.....	17
e. Dimensi Stres Kerja.....	20
3. Kinerja .....	21
a. Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja .....	23
b. Hambatan-hambatan dalam Penerapan Manajemen Kinerja ..	26
c. Dimensi Kinerja .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Objek Penelitian .....	33
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
2. Struktur Organisasi.....	35
3. <i>Job Description</i> .....	36
C. Jenis Dan Sumber Data .....	40
D. Populasi dan Sample .....	41
1. Populasi .....	41
2. Sample.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	44
G. Teknik Analisa Data.....	46
1. Uji F.....	48
2. Uji T .....	48
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Penelitian .....	51
1. Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin.....	52
2. Pengelompokan Responden Menurut Usia .....	53
3. Pengelompokan Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	54
4. Pengelompokan Responden Menurut Lama Bekerja .....	55
B. Analisis Data Penelitian .....	55

1. Variabel Budaya Organisasi(X1) pada PT Tangkas Cipta Anugerah	55
2. Variabel Stres Kerja(X2) pada pada PT Tangkas Cipta Anugerah	65
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT pada PT Tangkas Cipta Anugerah	75
C. Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas	86
1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Budaya Organisasi (X1)	86
2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Stres Kerja (X2)	88
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	91
D. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
E. Pengujian Hipotesis Penelitian	94
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah	86
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah	88
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT RISET</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

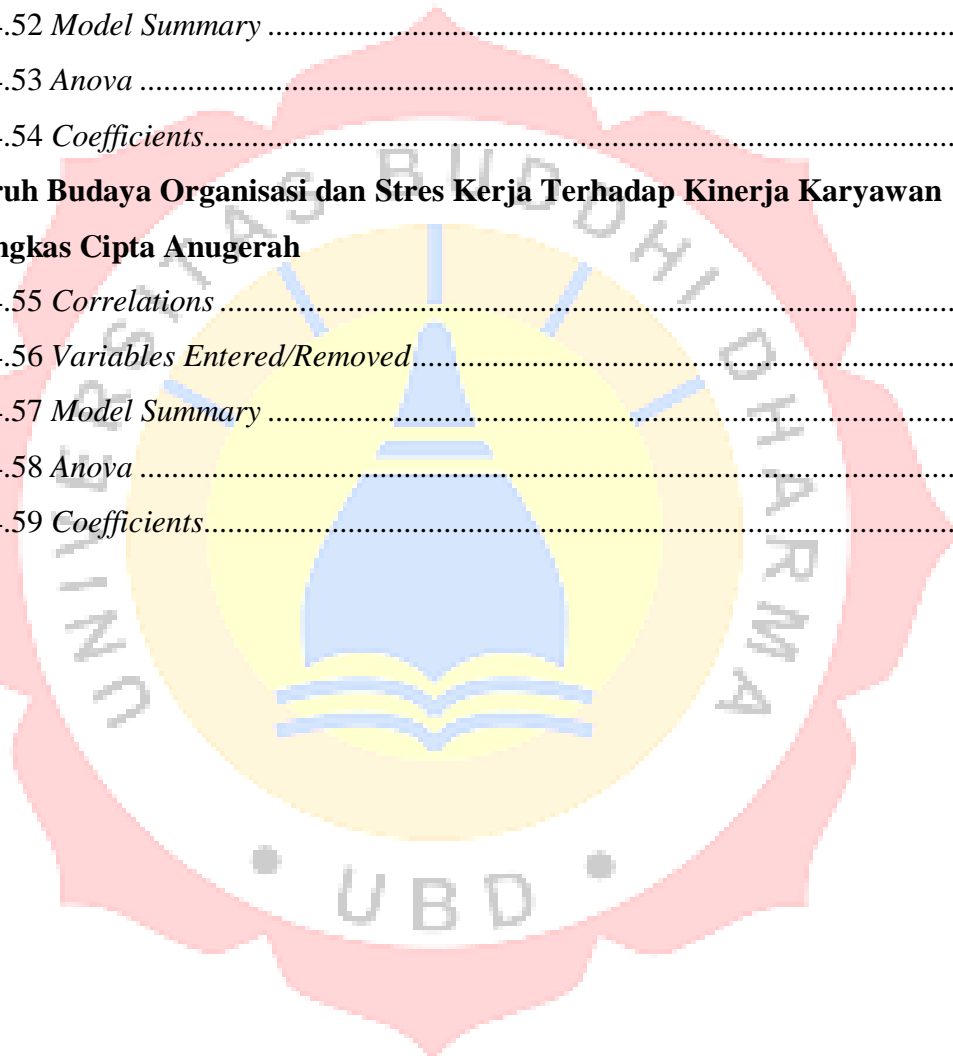
### DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran .....	31
Tabel 3.1 Struktur Organisasi. ....	35
Tabel 3.2 Bobot dan Katagori. ....	45
Tabel 3.3 Variabel Penelitian. ....	45
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin. ....	52
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia. ....	53
Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan. ....	54
Tabel 4.4 Responden Menurut Masa Kerja. ....	55
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 1 .....	56
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 2 .....	57
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 3 .....	58
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 4 .....	59
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 5 .....	60
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 6 .....	61
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 7 .....	62
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 8 .....	63
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 9 .....	64
Tabel 4.14 Uji Frekuensi Variabel X1 Pertanyaan 10 .....	65
Tabel 4.15 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 1 .....	66
Tabel 4.16 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 2 .....	67
Tabel 4.17 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 3 .....	68
Tabel 4.18 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 4 .....	69
Tabel 4.19 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 5 .....	70
Tabel 4.20 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 6 .....	71
Tabel 4.21 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 7 .....	72
Tabel 4.22 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 8 .....	73

Tabel 4.23 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 9 .....	74
Tabel 4.24 Uji Frekuensi Variabel X2 Pertanyaan 10 .....	75
Tabel 4.25 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 1 .....	76
Tabel 4.26 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 2 .....	77
Tabel 4.27 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 3 .....	78
Tabel 4.28 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 4 .....	9
Tabel 4.29 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 5 .....	80
Tabel 4.30 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 6 .....	81
Tabel 4.31 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 7 .....	82
Tabel 4.32 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 8 .....	83
Tabel 4.33 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 9 .....	84
Tabel 4.34 Uji Frekuensi Variabel Y Pertanyaan 10 .....	85
<b>Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)</b>	
Tabel 4.35 <i>Case Processing Summary</i> .....	86
Tabel 4.36 <i>Reliability Statistics</i> .....	86
Tabel 4.37 <i>Item-Total Statistics</i> .....	87
<b>Uji Validitas Variabel Rekan Kerja (X2)</b>	
Tabel 4.38 <i>Case Processing Summary</i> .....	89
Tabel 4.39 <i>Reliability Statistics</i> .....	89
Tabel 4.40 <i>Item-Total Statistics</i> .....	90
<b>Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)</b>	
Tabel 4.41 <i>Case Processing Summary</i> .....	91
Tabel 4.42 <i>Reliability Statistics</i> .....	91
Tabel 4.43 <i>Item-Total Statistics</i> .....	92
<b>Uji Korelasi Antar Variabel</b>	
Tabel 4.44 <i>Descriptive Statistics</i> .....	93
<b>Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah</b>	
Tabel 4.45 <i>Correlations</i> .....	94
Tabel 4.46 <i>Variables Entered/Removed</i> .....	95
Tabel 4.47 <i>Model Summary</i> .....	95



Tabel 4.48 <i>Anova</i> .....	96
Tabel 4.49 <i>Coefficients</i> .....	97
<b>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah</b>	
Tabel 4.50 <i>Correlations</i> .....	98
Tabel 4.51 <i>Variables Entered/Removed</i> .....	98
Tabel 4.52 <i>Model Summary</i> .....	99
Tabel 4.53 <i>Anova</i> .....	99
Tabel 4.54 <i>Coefficients</i> .....	100
<b>Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah</b>	
Tabel 4.55 <i>Correlations</i> .....	101
Tabel 4.56 <i>Variables Entered/Removed</i> .....	102
Tabel 4.57 <i>Model Summary</i> .....	102
Tabel 4.58 <i>Anova</i> .....	103
Tabel 4.59 <i>Coefficients</i> .....	104





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu pada abstraksi yang diantaranya nilai dan norma yang ada dalam suatu perusahaan. Hal tersebut mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan oleh perusahaan kebanyakan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam pekerjaannya.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang harus selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia yang beragam yang ada dalam suatu organisasi, dan cara adaptasi tiap individu ataupun seorang yang dapat membuat suatu lingkungan organisasi memiliki budaya yang baik dan dapat diterapkan oleh tiap individu untuk memiliki kinerja yang baik.

Banyak perusahaan yang memiliki karakteristik yang membuat perusahaan tersebut memiliki ciri khas tersendiri, termasuk dalam budaya yang dianut oleh masing-masing perusahaan yang baik perusahaan besar maupun kecil, pastilah budaya organisasi sangat kental dalam sebuah organisasi, budaya organisasi yang baik akan membuat kenyamanan dalam bekerja dan seringkali karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam perusahaan memiliki karyawan yang mengalami stres kerja yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Stres kerja kadang tidak diperhatikan begitu spesifik oleh perusahaan, walaupun stress kerja itu dialami tiap individu, perusahaan harus bisa memahami bagaimana cara mengatasi stress kerja yang dialami oleh individu agar tidak menurunkan kinerja dari tiap karyawan yang sedang bekerja, stres kerja berpengaruh terhadap emosi yang ada dalam jiwa seorang karyawan entah karyawan itu sendiri mudah marah atau cepat tersinggung yang dapat berdampak kepada rekan kerja dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dan stres kerja yang akan kita bahas pada PT. Tangkas Cipta Anugerah penulis sangat tertarik untuk membahas budaya organisasi pada PT Tangkas Cipta Anugerah yang dimana budaya yang ada pada perusahaan tersebut sangat unik untuk dipecahkan masalahnya tentang budaya organisasi yang ada, dan melihat seberapa pengaruh stres kerja yang ada pada karyawan dalam kinerjanya masing – masing. Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas penulis, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANGKAS CIPTA ANUGERAH”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran bahwa stres kerja dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. Kurangnya adaptasi karyawan terhadap budaya organisasi
3. Kurangnya kesadaran budaya organisasi yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah.

## **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis : penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang – kurangnya dapat berguna sebagai sumbang pemikiran bagi dunia pendidikan.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi penulis : Menambah wawasan penulis mengenai budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku dalam lingkungan organisasi yang akan menjadikan budaya baik dalam organisasi.
  - b. Bagi perusahaan : Membantu perusahaan untuk membentuk budaya organisasi yang ada dan memperbaiki budaya itu jika tidak menciptakan kinerja yang baik dalam diri seorang karyawan, dan mengetahui stres kerja yang dihadapi oleh karyawan yang ada dalam organisasi tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - c. Bagi peneliti berikutnya : Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta refrensi terhadap penelitian yang sejenis.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sebagaimana gambaran umum mengenai apa yang akan dipaparkan dalam penelitian ini, maka disusun lah sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika Penulisan Laporan Penelitian.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi mengenai uraian mengenai landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis dari masalah yang muncul.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi deskripsi tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan secara operasional, yang kemudian menjadi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang akan diteliti, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

## **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi mengenai deskripsi penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, pengujian dan analisis hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi simpulan, keterbatasan dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut (Irham Fahmi 2016, 185) mengatakan bahwa:

“Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari – hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan rajin kerja akan berlangsung hingga orang tersebut menduduki usia senjanya”

Menurut (Irham Fahmi 2016, 186) mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Menurut (Irham Fahmi 2016, 186) menyatakan bahwa:

“Kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dengan orang di luar organisasi”.

Dan suatu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau yang biasa disebut dengan siklus organisasi. Suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang dia akan menjalani suatu proses kehidupan atau *living organism*.



Menurut (Irham Fahmi dalam 2016, 186) menyatakan bahwa:

“Sebagai *living organism* yang sudah ada suatu organisasi merupakan *output* proses panjang di masa lalu, sedangkan sebagai produk *organizing*, organisasi adalah alat bantu atau *input* bagi usaha mencapai tujuan”.

Taliziduhu Ndraha menegaskan “sebagai *living organism* ia melalui periode balita (fase *infancy*, fase *survival* yang berakhir pada *break event point* / BEP), sebagai remaja ia bergaul, penuh gairah, pacaran dan menikah (bermitra, berekan, bekerjasama, membentuk group dengan organisasi lain, *merger*), beranak cucu (membentuk cabang, mendirikan anak perusahaan), supaya ia mampu menjalankan *job* ia harus belajar (*training*), diberi bimbingan dan penyuluhan (konseling), bisa sakit (*deteriorative*), dibedah (*direengineering*), mungkin melakukan kejahatan (melanggar peraturan), mengalami masa jaya atau kemapanan (*establishment*), menolak perubahan, mengalami kejenuhan, dan cepat atau lambat, mati (dibubarkan, ubah-bentuk, dirombak besar – besaran) mengenaskan”.

Pengaruh Budaya dalam Mendorong Pembentukan Manajemen Kinerja

Menurut (Irham Fahmi 2016, 186) mengatakan bahwa:

Pengaruh budaya dalam mendorong pembentukan manajemen kinerja terasa sangat sering didiskusikan terutama oleh para manajer di berbagai perusahaan. Dari berbagai literatur yang diperoleh dijelaskan

bahwa jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Menurut Stephen Robbins “Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama – sama secara luas”.

Contoh jelas peneruh budaya yang kuat yang dimiliki masyarakat India sudah lama dikenal bahwa hubungan kekerabatan mereka sesama anggota keluarga sangat kuat. Sehingga kita sering menemui tentang *family business* di masyarakat India, artinya mereka mendirikan dan melakukan perekrutan tenaga kerja yang berasal dari garis keturunan mereka sendiri khususnya para anggota keluarga. Tujuannya ada bermacam – macam, diantaranya adalah:

1. Berbagai macam permasalahan bisnis dan konflik yang terjadi di dalam perusahaan akan dapat cepat diselesaikan. Karena para anggota keluarga akan saling menghormati dan memenuhi setiap keputusan, apalagi keputusan tersebut dipimpin dan dibuat oleh salah satu anggota keluarga tertua.
2. Konsep *family Business* diharapkan mampu menjaga rahasia bisnis dengan baik.
3. Perolehan keuntungan dapat dipakai untuk menyejahterakan para anggota keluarga. Karena ada pihak – pihak yang beranggapan bahwa jika ingin membantu maka bantulah terlebih dahulu keluarga dekat, dan jika keluarga dekat telah terbantu maka

bantulah keluarga jauh. Dan sebaliknya keluarga yang telah dibantu itu pula yang akan membantu kita jika berada dalam kesusahan dikemudian hari.

4. Para anggota keluarga dapat belajar bisnis khususnya dapat tertampung pekerjaan. Bagaimana pun mencari dan mendapatkan pekerjaan yang layak bukan urusan yang mudah, namun dengan adanya ketersediaan lapangan pekerjaan yang memadai seseorang dapat dengan mudah pekerjaan disana.

Sebuah budaya organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Edgar H. Shein mengatakan budaya organisasi merupakan hasil interaksi antara:

- a. Bias dan asumsi para pendirinya, dan
- b. Apa yang dipelajari oleh para anggota pertama organisasi, yang dipekerjakan oleh para pendiri dari pengalaman mereka sendiri.

Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Namun, jika pihak manajemen perusahaan berusaha mengubah budaya organisasi yang dianggap lagi layak untuk diterapkan, maka perlu dimengerti dan dipahami apakah para karyawan siap mengubah budaya organisasi tersebut atau sebaliknya melakukan penolakan. Apalagi jika para karyawan menganggap perubahan budaya akan memperumit keadaan atau tidak efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Menurut Siehl "... bahwa para pegawai akan dapat lebih menerima perubahan budaya jika :

- a. Rekor keberhasilan organisasi tersebut sebelumnya hanya sedang-sedang saja.
- b. Para pegawai umumnya tidak puas, dan
- c. Citra dan reputasi pendiri dipertanyakan.

#### **a. Karakteristik Budaya Organisasi**

Suatu organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing dengan organisasi lainnya. Menurut Stephen Robbins "... karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu;
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana pegawai dianjurkan bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko;
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi;

4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit – unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang berkoordinasi;
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka;
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai;
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional;
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasi dan sebagainya;
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka;
10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal”.

Sehingga jika kita mempertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan di konsep dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan. Maka jawabannya sangat jelas karena jika di suatu

organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan disana akan terbiasa untuk bekerja keras. Dan begitu juga jika pihak manajer mengakomodasi prestasi karyawan dengan penghargaan dalam bentuk *financial* atau bonus, maka otomatis karyawan akan bekerja secara lebih maksimal.

#### **b. Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut (Ira Tania 2018,22-23) ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan mengambil resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Berorientasi terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana keputusan manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada Teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu-individu.
6. Sikap agresif adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

## **2. Pengertian Stres Kerja**

Menurut (Irham Fahmi 2016, 277) mengatakan bahwa:

“Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan”.

Menurut (Irham Fahmi 2015, 77)

“Sters kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.

### **a. Penyebab-penyebab stres**

Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang buruk

4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai – nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off-the-job*” antara lain;

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

#### **b. Pendekatan Stres Kerja**

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, efektivitas yang baik dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan



kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap presentasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya..

- Pendekatan individu meliputi:
  1. Meningkatkan keimanan
  2. Melakukan meditasi dan pernapasan
  3. Melakukan kegiatan olahraga
  4. Melakukan relaksasi
  5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- Pendekatan perusahaan
  1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
  2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  3. Menyediakan sarana olahraga
  4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
  5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  6. Melakukan restrukturisasi tugas
  7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

### c. Dampak stres kerja

#### 1. Dampak subjektif

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan, merasa kesepian.

#### 2. Dampak perilaku

Akibat stres yang berdampak perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

#### 3. Dampak kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

#### 4. Dampak fisiologi

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung, dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, dan tubuh panas dingin.

#### 5. Dampak kesehatan

Sakit kepala dan migrane, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

#### 6. Dampak organisasi

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

#### **d. Mengolah Stres di Tempat Kerja**

Karena stres sedemikian meluas dan sangat berpotensi mengganggu dalam organisasi, hal ini membuat orang-orang dan organisasi harus memperhatikan cara mengolahnya secara lebih efektif. Dan dengan demikian, banyak strategi yang telah dikembangkan untuk membantu dalam mengolah stres di tempat kerja. Beberapa untuk individual dan yang lainnya diperuntukan bagi organisasi.

1. Strategi untuk mengatasi secara individu mengolah stres yang telah dianjurkan, menyebutkan lima di antaranya yang paling populer.

##### **a. Berolahraga**

Olahraga adalah salah satu metode untuk mengolah stres. Orang-orang yang berolahraga secara rutin kecil kemungkinannya mengalami serangan jantung dibandingkan dengan orang-orang yang tidak aktif. Secara langsung, penelitian telah menyatakan bahwa orang-orang yang berolahraga secara teratur merasakan stres dan ketegangan lebih sedikit, lebih percaya diri, dan menunjukkan optimisme yang lebih besar. Orang-orang yang tidak berolahraga secara teratur merasakan lebih banyak stres, lebih berkemungkinan mengalami depresi, dan mengalami kosekuensi-kosekuensi negative lainnya.

##### **b. Relaksi**

Sebuah metode terkait untuk mengolah stres adalah relaksi. Penanganan stres membutuhkan adaptasi, relaksasi yang benar adalah cara efektif untuk beradaptasi. Relaksi dapat mengambil banyak bentuk. Salah satu cara untuk rileks adalah berlibur secara teratur.

c. Manajemen waktu

Manajemen waktu sering kali direkomendasikan untuk mengolah stres. Gagasannya adalah bahwa banyak tekanan harian dapat dikurangi atau dihilangkan jika seseorang dapat mengolah waktu dengan lebih baik.

d. Manajemen peran

Satu gagasan yang sedikit berhubungan dengan manajemen waktu adalah gagasan manajemen peran, di mana individu secara aktif bekerja untuk menghindari kelebihan beban, ambiguitas, dan konflik.

e. Kelompok dukungan

Metode terakhir untuk mengelola stres dengan mengembangkan dan memelihara kelompok dukungan. Kelompok dukungan hanyalah sekelompok anggota keluarga atau teman dengan siapa seseorang dapat menghabiskan waktu bersama.

2. Strategi untuk mengatasi secara organisasi

Organisasi juga semakin menyadari bahwa mereka harus terlibat dalam mengelola stres karyawan mereka. Terdapat dua alasan untuk pandangan ini. Satu adalah karena organisasi setidaknya ikut

bertanggung jawab untuk menciptakan stres tersebut sehingga organisasi harus membantu meredakannya. Alasan lainnya adalah bahwa pekerja yang mengalami tingkat stres berbahaya yang lebih rendah akan berfungsi secara lebih efektif. Dua strategi organisasi dasar untuk membantu karyawan mengolah stres adalah program institusional dan program kolateral.

a. Program institusional

Program institusional untuk mengelola stres dilakukan melalui mekanisme organisasi yang telah ada.

b. Program kolateral

Program stres korateral adalah program organisasi yang secara khusus diciptakan untuk membantu karyawan menangani stres. Organisasi-organisasi telah mengadopsi program manajemen stres, program promosi kesehatan, dan program-program jenis lain untuk tujuan ini.

e. Dimensi stres kerja

Menurut (Jennifer Limika 2016, 19-20) menyatakan bahwa:

1. Kondisi keluasan wilayah kerja

Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyamanan kerja yang mengenai kebisingan, ventilasi, penerangan.

2. Konflik peran

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena adanya benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu dalam organisasi

3. Kekompakan kelompok

Kekompakan merupakan salah satu perangkat pembentuk perilaku dan kinerja tim. Kekompakan di artikan sebagai derajat saling ketertarikan antar anggota tim yang memotivasi mereka untuk tetap menjadi anggota tim tersebut.

4. *Group support*

*Group support* adalah dukungan yang diberikan antar sesama anggota grup di dalam organisasi

5. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka.

6. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerja dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal

7. Teritorial organisasi

Teritorial organisasi adalah batasan dalam wilayah kerja

8. Teknologi

Teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia

9. Pengaruh pemimpin

Panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan dalam organisasi.

#### 10. Peluang karir

Seorang melewati tahapan untuk menemukan kebutuhan dan harapannya untuk berkarir.

### 3. Kinerja

Menurut (Irham Fahmi 2016, 137) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode”.

Menurut (Irham Fahmi 2016, 137) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut (Irham Fahmi 2016, 137) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Menurut (Irham Fahmi 2016, 137) mengatakan bahwa:

“Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal”.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan

yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memedulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut.

Penerapan manajemen kinerja menurut Wibowo merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama – sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangka dan mengedepankan komunikasi yang efektif antara berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

#### **a. Tujuan dan Elemen Manajemen kinerja**

Menurut (Irham Fahmi 2016, 138) mengatakan bahwa:

“Tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri”.

Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh



dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja. Tujuan yang spesifik diterapkan manajemen kinerja menurut Michael Armstrong :

1. Peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi;
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja;
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan;
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan;
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun;
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat;

7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut;
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan;
9. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji *training* dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi;
10. Memberikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka;
11. Menunjukkan kepada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu;
12. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu;
13. Membantu mempertahankan orang – orang yang mempunyai kualitas tinggi;
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Menurut (Irham Fahmi 2016, 138) mengatakan bahwa:

“... bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individu atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

**b. Hambatan-hambatan dalam penerapan manajemen kinerja:**

1. Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen kinerja. Dimana selama ini para manajer perusahaan dalam memahami manajemen kinerja masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya di lapangan. Adapun para manajer yang pernah memahami dan mampu

menerapka tentang manajemen kinerja secara baik dan benar baru sedikit, yaitu terutama mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga berpengalaman dalam bidangnya secara lama ditambah dengan seiringnya mengikuti pelatihan/ *training* dalam konteks manajemen kinerja.

2. Sarana dan prasarana yang terdapat di organisasi tersebut baik yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* belum mendukung ke arah penegakan konsep manajemen kinerja yang baik. Seperti perangkat komputer dengan koneksi jaringan belum selalu *online* dengan cepat yaitu terutama dalam mengakses sumber data dan berbagai informasi lainnya sehingga kualitas kinerja juga dapat terjadi penurunan, kondisi bangunan masih jauh atau belum memenuhi standar kualitas yang digariskan dalam ketentuan dalam prosedur baku sehingga ini mempengaruhi tingkat kenyamanan dan keamanan di tempat kerja.
3. *Research* pelatihan, jurnal, dan buku teks yang mendukung pemahaman serta percepatan berbagai pihak dalam memahami dan menafsirkan tentang manajemen kinerja belum tersedia dengan cepat, bahkan dianggap masih kurang.
4. Keberadaan berbagai buku referensi baik yang ditulis oleh penulis asing dan domestik masih bersifat umum dan belum bersifat kasuistik. Kondisi ini menyebabkan para manajer menerapkan

konsep manajemen kinerja masih harus bekerja ekstra untuk menerjemahkannya atau menyesuaikannya dengan kondisi tepat dimana ini bekerja. Belum lagi masih sering ditemuinya pertentangan hambatan antara teori dan praktek di lapangan. Seperti perusahaan harus secepatnya mengejar profit atau tagihanjatuh tempo pembayaran cicilan/ kredit, dan berbagai kondisi lainnya sehingga mengharuskan pihak manajemen perusahaan untuk lebih berfokus pada penyelesaian masalah dan mengesampingkan persoalan lainnya.

5. Dukungan pihak terkait seperti pemerintah dan lembaga terkait lainnya yang belum begitu maksimal dalam fungsinya sebagai kontrol sosial. Ini kadang kalah bisa dimaklumi karena mereka juga masih memiliki kekurangan perangkat dalam usaha mewujudkan suatu tatanan organisasi dengan basis manajemen kinerja yang profesional. Padahal dalam masyarakat modern keberadaan pemerintah dengan berbagai regulatornya serta lembaga *non government* lainnya memiliki andil besar dalam membangun tatanan yang lebih baik.

### c. Dimensi Kineja

Dimensi kinerja karyawan menurut (Darsono dan Tjatjuk Suwandoko 2013, 254) menyatakan:

1. Efaktifitas

Menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Efisiensi

Menunjukkan seberapa besar biayanya dalam menegrikan tugasnya.

3. Pelaksanaan tugas

Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

4. Keberanian mengambil resiko

Menunjukkan sejauh mana karyawan berani menanggung resiko dalam pengambilan keputusan.

5. Penggunaan wewenang

Menunjukkan wewenang yang diberikan disalah gunakan atau dijalankan dengan baik.

6. Laporan hasil kerja

Hasil kerja yang dilaporkan kepada atasan benar dan tepat waktu.

7. Pemberian tugas

Karyawan yang diberikan tugas mengenai tugas yang diberikan.

8. Komunikasi

Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyampaikan pesan dengan baik.

9. Pengkoordinasian

Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menjalin kerjasama dengan antar bagian.

## 10. Penentuan prioritas

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menentukan prioritas yang tepat.

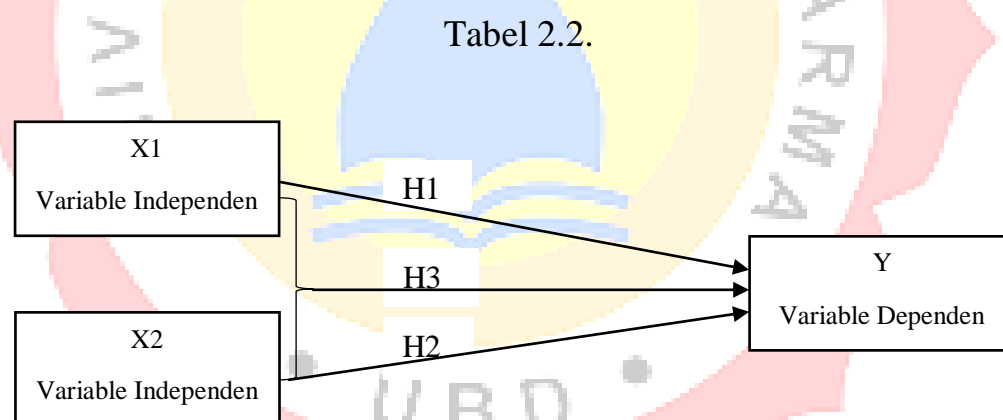
**B. Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1.

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Suharto dan Budi Chayono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan budaya kerja secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan
2	Dona (2005)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Budaya Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, budaya kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai badan pengawas
3	Noviansyah dan Zunaidah	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	Bahwa stress kerja mempunyai pengaruh

	(2011)	Karyawan PT. Perkrbunan Migan Ogan Baturaja.	signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Meyta Indraswari (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Unit PT. Telkom Ragional IV Semarang	Adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan

### C. Kerangka Pemikiran



Keterangan : X1 = Budaya Organisasi

X2 = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

### D. Hipotesis

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja



H3 : Ada pengaruh signifikan dan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Secara umum, penelitian dapat dibagi atas 2 jenis, yaitu:

a. Penelitian dasar atau murni

Penelitian dasar atau penelitian murni adalah pencarian terhadap sesuatu karena adanya perhatian dan keinginan terhadap hasil suatu aktivitas

b. Penelitian terapan

Penelitian terapan adalah penyelidikan yang hati-hati, sistematis dan terus menerus terhadap suatu masalah dengan tujuan untuk digunakan dengan segera untuk keperluan tertentu.

#### **B. Objek Penelitian**

1. Gambaran Umum Perusahaan

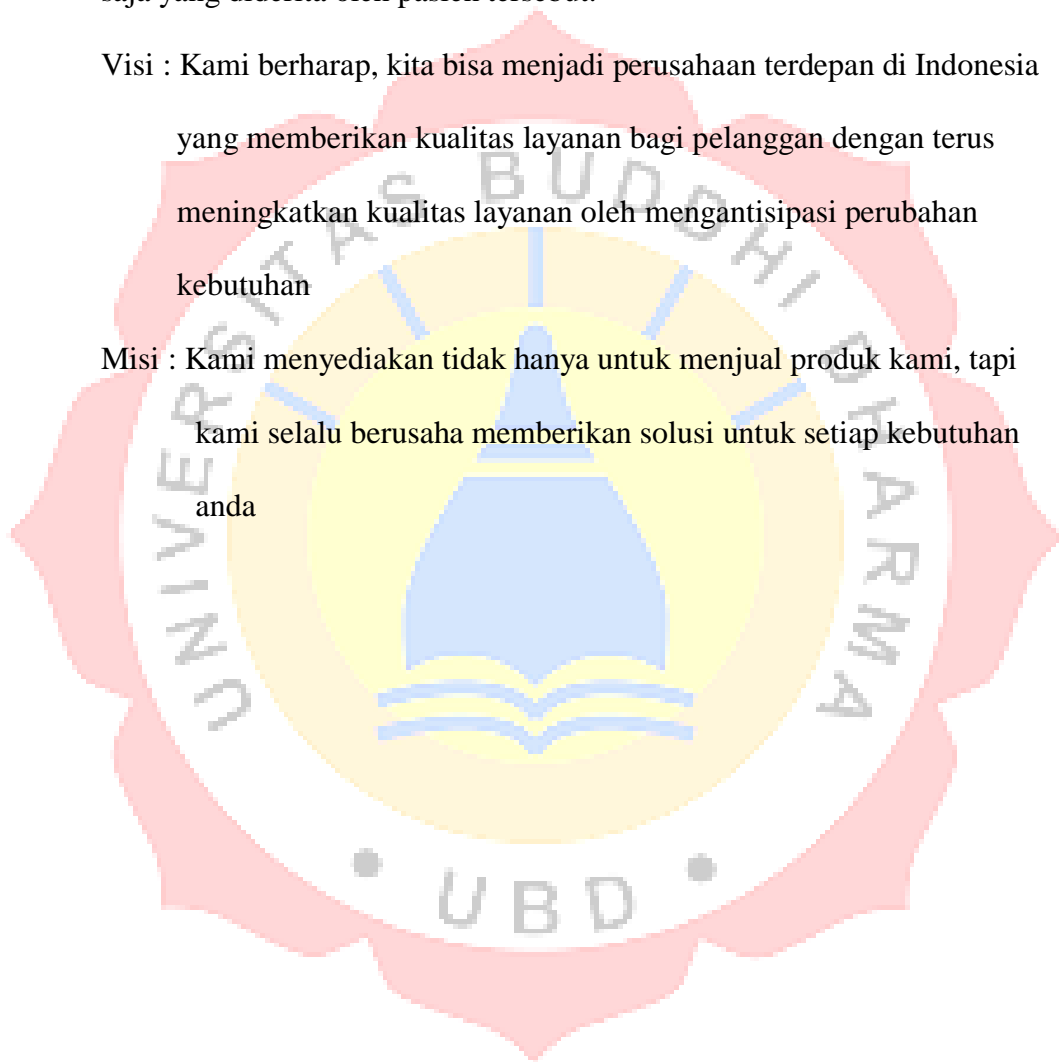
PT TANGKAS CIPTA ANUGERAH (PT.TCA) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Uji dan Sistem Pengukuran, Sistem Telekomunikasi dan Pelatihan Pendidikan Sistem.

Didirikan pada 6 Desember 2012, PT TANGKAS CIPTA ANUGERAH tumbuh dengan pesat dan menjadi salah satu distributor alat instrumentasi terbesar di Indonesia, perusahaan kami biasanya memasarkan produk ke rumah sakit untuk kegunaan uji coba dan system pengukuran bahan-bahan

kimia yang biasanya digunakan lab untuk uji coba bahan cair, alat ukur tenaga arus listrik pada pemakaian alat medis untuk perlengkapan peralatan yang dibutuhkan tenaga medis untuk mengukur sesuatu yang hasilnya untuk mengecek pasien yang sedang sakit untuk mengetahui apa saja yang diderita oleh pasien tersebut.

Visi : Kami berharap, kita bisa menjadi perusahaan terdepan di Indonesia yang memberikan kualitas layanan bagi pelanggan dengan terus meningkatkan kualitas layanan oleh mengantisipasi perubahan kebutuhan

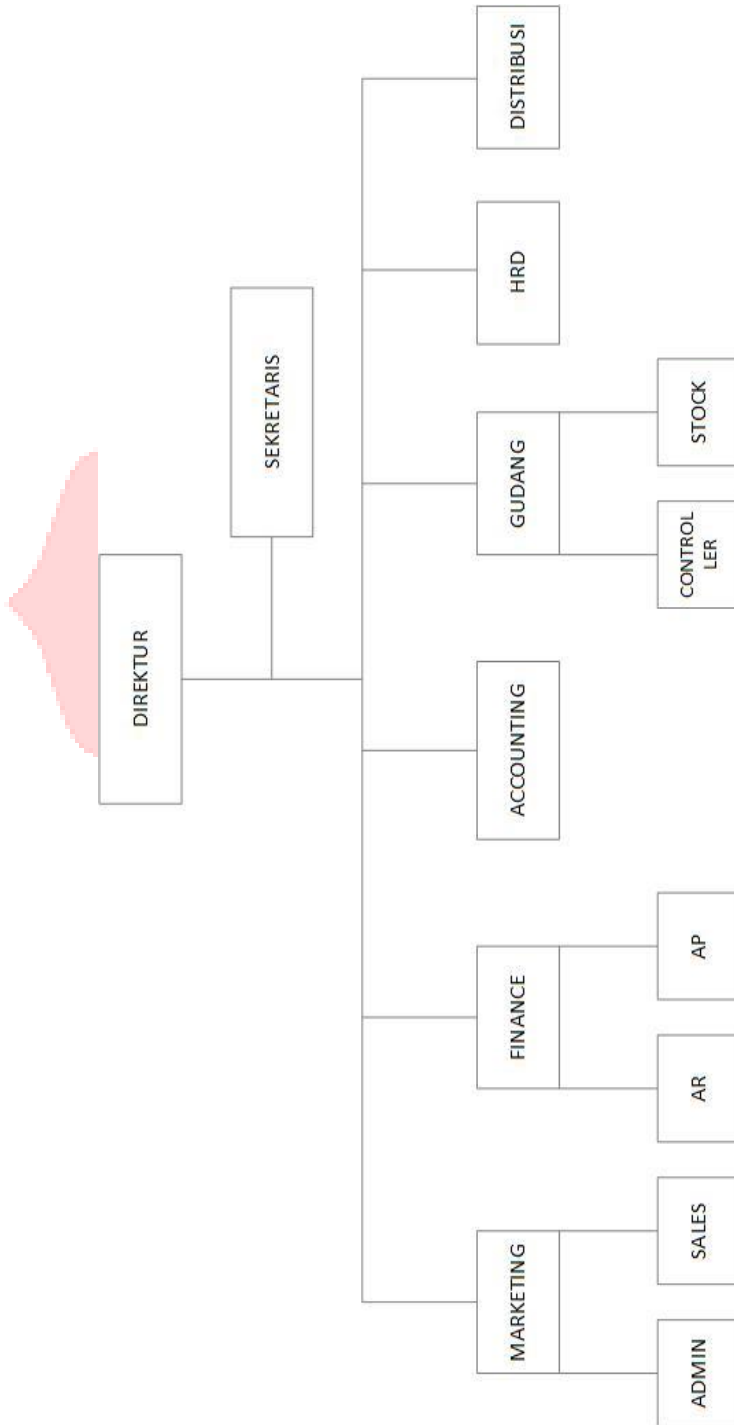
Misi : Kami menyediakan tidak hanya untuk menjual produk kami, tapi kami selalu berusaha memberikan solusi untuk setiap kebutuhan anda



## 2. Struktur Organisasi

Tabel

3.1.



### 3. Job Description

- Marketing Admin
  - 1) Menyiapkan dan menyediakan segala keperluan administratif marketing
  - 2) Menerima orderan pelanggan dengan menyesuaikan kesediaan stock barang di gudang
  - 3) Mencatat dan memeriksa status data penjualan
  - 4) Menginput data penjualan tiap harinya
  - 5) Melakuka penagihan dan menindaklanjuti pengiriman data penjualan
- Marketing Sales
  - 1) Mengkoordinasi dan meningkatkan penjualan melalui offline atau online
  - 2) Mengkoordinasikan semua media, organizer acara dan rekan bisnis untuk keperluan promosi dan meningkatkan penjualan
  - 3) Menjaga efektifitas dari inventory level dengan penjualan
  - 4) Mengevaluasi pencapaian target sales
  - 5) Melakukan strategi pemasaran yang efektif serta berorientasi pada pencapaian dan peningkatan target sales
  - 6) Mengembangkan produk atau jasa dari perusahaan
- Finance Account Payable
  - 1) Melakukan koordinasi dengan bagian-bagian terkait dengan supply chain

- 2) Melakukan analisa terhadap kegiatan pembelian
  - 3) Melakukan pencatatan terhadap kegiatan pembelian
  - 4) Melakukan pembayaran terhadap pembeli yang sudah absah sesuai perjanjian
  - 5) Membuat lapran dan neraca pembelian
- Finance Account Reciveble
    - 1) Melakukan sistem penagihan yang telah jatuh tempo
    - 2) Menghasilkan dan mengirimkan faktur
    - 3) Menindaklanjuti, mengumpulkan dan mengalokasikan pembayaran
    - 4) Melakukan penagihan, pengumpulan dan pelaporan kegiatan sesuai tenggat waktu tertentu
    - 5) Pantau rincian akun pelanggan untuk non pembayaran, pembayaran tertunda dan penyimpangan lainnya
    - 6) Mengatasi perbedaan pembayaran
  - *Accounting* / Akuntan
    - 1) Mengelola pembayaran dan penerimaan klien dengan baik
    - 2) Bertanggung jawab dalam pengawasan akun yang dikelola diperusahaan
    - 3) Selalu melakukan analisa laporan keuangan perusahaan sekarang dan tahun sebelumnya.
    - 4) Memastikan untuk semua tagihan yang dilakukan pembayarannya dengan valid

- 5) Mendukung semua aktivitas audit perusahaan dan bersifat transparan
  - 6) Melihat serta melakukan review terhadap laporan mingguan dan bulanan untuk mempersiapkan laporan tahunan rutin
- HRD
    - 1) Bertanggung jawab mengolah dan mengembangkan sumber daya manusia
    - 2) Membuat sistem HR yang efektif dan efisien
    - 3) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutment karyawan
    - 4) Melakukan seleksi, promosi, transferring, dan demosi pada karyawan yang di anggap perlu
    - 5) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan potensi, kemampuan, mental, keterampilan, dan lain-lain
    - 6) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan
    - 7) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya
  - Gudang Controller
    - 1) Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan pasokan
    - 2) Melengkapi data yang dibutuhkan pengiriman

- 3) Mempertahankan kualitas layanan dengan mengikuti standar diperlukan
  - 4) Melengkapi laporan dengan memasukkan informasi yang diperlukan
  - 5) Melakukan perhitungan fisik barang manual setiap harinya
  - 6) Menjaga dan merawat armada ekspedisi
  - 7) Melakukan koordinasi dengan admin marketing yang berhubungan dengan stok
- Gudang Stock / Admin
    - 1) Rekap data stok barang gudang
    - 2) Memberikan informasi stok kepada admin marketing dengan marketing nya
    - 3) Membuat surat jalan keluar
    - 4) Melakukan penerimaan barang masuk
    - 5) Menginput data barang keluar dan barang masuk
    - 6) Melakukan penjadwalan pengiriman barang
  - Distribusi / Operasional
    - 1) Membuat operasional secara berkala
    - 2) Membuat laporan dokumen yang dibutuhkan perusahaan
    - 3) Melengkapi setiap kebutuhan perusahaan
    - 4) Melakukan penjadwalan pengiriman barang
    - 5) Mengatasi masalah pada armada operasional
    - 6) Melakukan pengecekan armada setiap harinya,
    - 7) Memenuhi kebutuhan yang diperlukan armada



8) Melakukan service rutin terhadap armada operasional.

### C. Jenis dan Sumber Data

1. Data yang digunakan dan dikumpulkan ialah berupa data primer maupun data sekunder.

- Data Primer

Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

- Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

## D. Populasi dan Sample

### 1. Populasi

Populasi adalah kelompok keseluruhan yang meliputi orang, peristiwa, atau sesuatu yang diselidiki oleh peneliti. Menurut dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah PT Tangkas Cipta Anugerah yang berjumlah 83 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah terdiri dari beberapa anggota atau bagian yang dipilih dari populasi. Teknik dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling yaitu teknik yang telah memberikan peluang yang sama bagi sebagian unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Tes statistik yang digunakan adalah tes statistik non parametik, karena data yang digunakan dalam bentuk skala ordinal.

Menurut Roscoe yang dikutip oleh dalam bukunya yang berjudul Statistika Untuk Penelitian, memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut ini:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500 orang.

2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria - wanita, pegawai negeri – swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada 5 (independent+ dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$   
Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode:

- Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi keperpustakaan ialah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi keperpustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

- Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan peninjauan langsung pada responden yang bekerja di PT Tangkas Cipta Anugerah untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menyusun proposal. Untuk melakukan penelitian lapangan ini dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Wawancara (Interview)

Teknik pengumpulan data secara langsung dilakukan oleh peneliti dengan bertemu (tatap muka) kepada responden.

- 2) Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk selanjutnya diberikan jawaban.

- 3) Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert, adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Tabel 3.2.

Skala *Likert* Pengukuran & Instrumen Penelitian

Sangat Setuju Sekali	(SS)	Diberi skor	5
Setuju	(ST)	Diberi skor	4
Ragu-ragu	(RG)	Diberi skor	3
Tidak Setuju	(TS)	Diberi skor	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Diberi skor	1

**F. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

**Variable dan Indikator**

Tabel 3.3.

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
	1. Strategy	1. Misi dan strategi	
	2. Corporate culture	2. Kepemimpinan dan efektivitas manajemen	
	3. Komunikasi		
	4. Organizational	3. Komunikasi dan pengambilan	

Budaya Organisasi (X1)	structure 5. Perilaku 6. Pengetahuan 7. Business concept 8. Inovasi 9. Kinerja	keputusan 4. Desain dan struktur organisasi 5. Perilaku organisasi 6. Pengetahuan dan kompetensi 7. Bisnis dan intervensi organisasi 8. Inovasi dan pengambilan resiko 9. Kinerja 10. Kesiapan perubahan manajemen	Ordinal
Sumber : pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Fasilamindo Utama (Ira Tania 2018, 22-23)			
Stres Kerja (X2)	1. Beban kerja 2. Factor organisasi 3. Factor individu	1. Masalah pribadi 2. Konflik peran 3. Kekompakkan kelompok 4. Kelelahan 5. Iklim organisasi 6. Struktur organisasi 7. Teritorial organisasi 8. Target waktu 9. Pengaruh pemimpin 10. Beban kerja	Ordinal
Sumber : Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pralon, (Jennifer Limika 2016, 19-20)			
	1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Kejujuran 4. Kepemimpinan	1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Pelaksanaan tugas 4. Keberanian mengambil resiko 5. Penggunaan wewenang	

Kinerja Karyawan (Y)		6. Laporan hasil kerja 7. Pemberian tugas 8. Komunikasi 9. Pengkoordinasian 10. Penentuan prioritas	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21, (Darsono dan Tjatjuk Suwandoko 2013, 254)			

## G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda, uji t, dan uji f.

- Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel  $\geq 0,25$ . Item yang punya r hitung  $< 0,25$  akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

- Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach.

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

$\alpha$	= Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
$K$	= Jumlah item pertanyaan yang diuji
$\sum s_i^2$	= Jumlah varians skor item
$s_x^2$	= Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

- Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan



positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

- Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistic menggunakan uji t dan uji f.

1. Uji F

Dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$\sum X = \dots \sum Y = \dots \sum XY = \dots \sum X^2 = \dots \sum Y^2 = \dots n = \dots$

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

## 2. Uji T

Dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

$$t = \frac{\bar{X}_D - \mu_0}{s_D / \sqrt{n}}$$

Dimana:

$$\bar{X}_d = \frac{\sum D}{n}$$

$$s_d = \sqrt{\frac{1}{n-1} \left\{ \sum D^2 - \frac{(\sum D)^2}{n} \right\}}$$

D = Selisih x1 dan x2 (x1-x2)

n = Jumlah Sampel

X bar = Rata-rata

S d = Standar Deviasi dari d.

