BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan di era gloalisasi saat ini, tantangan yang serius bagi perusahaan-perusahaan, terutama bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak dahulu. Untuk mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi ini, maka perusahaan menerapakan strategi agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Kondisi baik buruknya Kinerja karyawan di perusahaan dapat diukur dari Kinerjanya diperusahaan yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam berkerja.

Disamping itu faktor Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga mempengaruhi kodisi Kinerja perusahaan dan Faktor Stres kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan daerah air minum kota ParePare yang mempengaruhi, seperti kondisi karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja karena beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis sehingga membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi.

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma –norma.

Budaya Organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari Ilmu Manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paing vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai–nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

Setiap karyawan atau individu yang tergabung dalam organisasi memiliki budaya atau kebiasaan yang berbeda karena latar belakang mereka pun juga berbeda. Namun jika semua perbedaan individu masuk dalam sebuah organisasi, maka perbedaan tersebut akan dijadikan satu dalam ikatan Budaya organisasi. Hal ini bertujuan untuk

menjadikan sebuah kesatuan kelompok yang bekerjasama dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya, tetapi dalam proses penyampaian dan pelaksanaan suatu Budaya organisasi, tidak semua karyawan bisa menerima dan ada juga yang kurang menerima atau paham dengan hal tersebut. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus mampu mensosialisasikan pada karyawannya sebagai suatu pedoman dan keyakinan yang benar adanya dalam mengelola karyawan demi menghasilkan Kinerja yang berkualitas.

Menurut Beehr dan Newman dalam Sutarto Wijono (2010:145) mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Dengan tuntutan yang tinggi dari perusahaan, secara tidak sadar karyawan mengalami tekanan yang lebih selama bekerja yang mengakibatkan stres, sehingga berdampak negative bagi perusahaan banyak pekerjaan tidak terselesaikan.

Faktor pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasakan berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus di penuhi. Adapun faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan, misalnya antara hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai

yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan didalam hubungan kerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan juga disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, seperti persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki Kinerja, Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan Kinerjanya. Sebaliknya, bila Kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunnya Kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya Kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel Stres kerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bergantung pada rencana strategi organisasi atau perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga

dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaanyang akan dilakukan. Proses dalam komunikasi merupakansuatu sistem, dimana yang memilikisejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan (Arifin, 2013:95).

Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja termasuk bagaimana kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Proses mencapai hasil kerja karyawan meliputi disiplin kerja dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Disiplin kerja karyawan terdiri dari kepatuhan terhadap instruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran

dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu maka Kesediaan dan keterampilan seseorang yang tidak efektif dalam mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan akan menjadi lebih baik jika keadaan karyawan tidak mengalami banyak masalah atau banyak beban, begitu pula sebaliknya jika karyawan memiliki beban dan tanggung jawab yang berat jika tidak mampu mengatasinya, maka karyawan tersebut akan menjadi stres dan tentunya akan menurunkan Kinerjanya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk memperoleh gambaran mengenai Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan daerah air minum(PDAM) Kota ParePare dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat digunakan pihak pdam sebagai informasi dalam rangka memperbaiki Kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengadakan penelitian tentang pengaruh Budaya organisasi dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan dengan mengangkat judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM(PDAM) KOTA PAREPARE.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air MInum (PDAM) Kota ParePare ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air MInum (PDAM) Kota ParePare ?
3. Apakah budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air MInum (PDAM) Kota ParePare ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dalam proposal ini yang diperoleh dari renana pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum Kota ParePare.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kineja karyawan di perusahaan daerah air minum Kota ParePare.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum Kota ParePare.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian dalam proposal ini yang diperoleh dari rencana pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu penegtahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan dapat bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis
   a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik penelitian.
   b. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia(karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
   c. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran, dan saran yang bermamfaat bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

   a. Pengertian Budaya Organisasi

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

Robbins dalam Asri Laksmi Riani (2012:7) memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karayawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Menurut (S. P. Robbins, 2014) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan 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.

Sedangkan menurut Peter dan Waterman (1982), nahwa dalam pengertian organisasi, budaya, atau *shared values* adalah cerita-cerita, mitos, legenda yang muncul menjadi sangat penitng dalam kehidupan suatu organisasi. Tanpa pengecualian, dominasi dan koherensi telah membuktikan sebagai kualitas pokok tersendiri.

Menurut (Amin, 2016) 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.

Budaya organisasi menunjukan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukan kesepahaman dan keseragaman dari nilai yang dianut oleh sebuah organisasi.Karakteristik Budaya organisasi adalah karakteristik inti yang secara dihargai oleh semua anggota organisasi. Dan organisasi akan menampakan sifat dan ciri berdasarkan karakteristik Budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi merupakan suatu budaya yang menjadi identitas, nilai, norma atau aturan dan dijalankan dalam suatu organisasi/perusahaan, yang mana mengatur segala kegiatan organisasi

b. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut robbins(2007:256) sebagai berikut:

1) Inovasi dan Pengambilan resiko

Dimana suatu tingkat dimana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.

2) Perhatian terhadap detail

Sejauh mana karywawan diharapkan menjalankan presisi,analisi dan perhatian secara detail.

3) Orientasi terhadap hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi terhadap orang

Sejauh mana kepetusan menajemen memeperhitungka dampak hasil-hasil dari orng yang ada didalam organisasi.

5) Orientasi terhadap tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu.

6) Keagresifan (Agresifitas)

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

7) Kemantapan (Stabilitas)

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu acuan baku sehingga karyawan dapat diberdayakan secara maksimal. Acuan baku tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya perusahaan yang secara sistematis menuntut

para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja bagi perusahaan dan ahkirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

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

1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3) Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama dan akan membuat kondisi perusahaan relatif stabil.

d. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

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

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

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

1) Struktur Sosial, semua kerangka yang menentukan peran individu-individu dalam masyarakat, stratifikasi sosial masyarakat, dan mobilitas sosial.

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

2. Stres Kerja

a. pengertian Stres Kerja

Secara umum stress sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya. Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seorang.

Menurut (Griffin, 2014) menyatakan bahwa stress kerja yaitu sebagai respon adiktif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau secara

berlebihan kepadanya. Sedangkan menurut (P. Robbins, 2014) menyatakan sters kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses beriikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pegawai mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

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, 2014) 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.

Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Satrio (2015:19) mendefinisikan Stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Satrio (2015:19) menjabarkan bahwa masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Dari uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan Stres kerja berkaitan dengan suatu tanggapan dari para karyawan dalam menyesuaikan diri dengan situasi pekerjaan dan peristiwa yang memberikan

tuntutan psikologis dan fisik mereka ketika melaksanakan pekerjaan.

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 defenisi 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. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator dari stress kerja sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan Tugas adalah merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.konflik peran menciptakan ekspestasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

3) Struktur organisasi

Struktur Organisasi gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, tanggung jawab, dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

4) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dimana kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

5) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin yang mempengaruhi dan memeberikan

contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Mangkunegara (2012:157) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti,2013:57). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Begitupun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.Secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

1) Tidak adanya dukungan sosial.
2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor.
3) Pelecehan seksual.
4) Kondisi lingkungan kerja.
5) Manajemen yang tidak sehat.
6) Tipe kepribadian.
7) Peristiwa/pengalaman pribadi.

Sedangkan Menurut Gybson (2012:117) stres kerja disebabkan oleh :

1) Adanya tugas yang terlalu banyak.
2) Supervisor yang kurang pandai.
3) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
4) Kurang mendapat tanggung jawab yang memada.
5) Ambiguitas peran.
6) Perbedaan nilai dengan perusahaan.
7) Frustrasi.
8) Perubahan tipe pekerjaan, khususnyajika hal tersebut tidak umum.
9) Konflik peran.

Stres yang timbul karena ketidak jelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiiiki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun,

depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dankecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kataa jop performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut (Moeheriono, 2015) 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..

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, 2013) menyatakan bahawa “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 Harsuko (2011:213) kinerja adalah sajauh mana seseorang telah memainkan bagi dalam melaksanakan stategi organisasi, baik dalam mencapai sasarn khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencangkup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang diberikan oleh beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan

menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karywan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-Jhon H.Jackson (2006:376) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam sitilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karywan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur daari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselaikan diawal waktu sampai menjdai output.

4) Kehadiran karyawan

Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Manfaat kinerja karyawan

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

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

1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja,memotivasi pekerjaan, meningkatkan komitmen,mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan poengembangan berkelanjutan,mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja danharapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

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

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai landasan penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian yang akan dilakukan saat ini. Untuk mengetahuinya dapat disajikan pada tabel berikut:

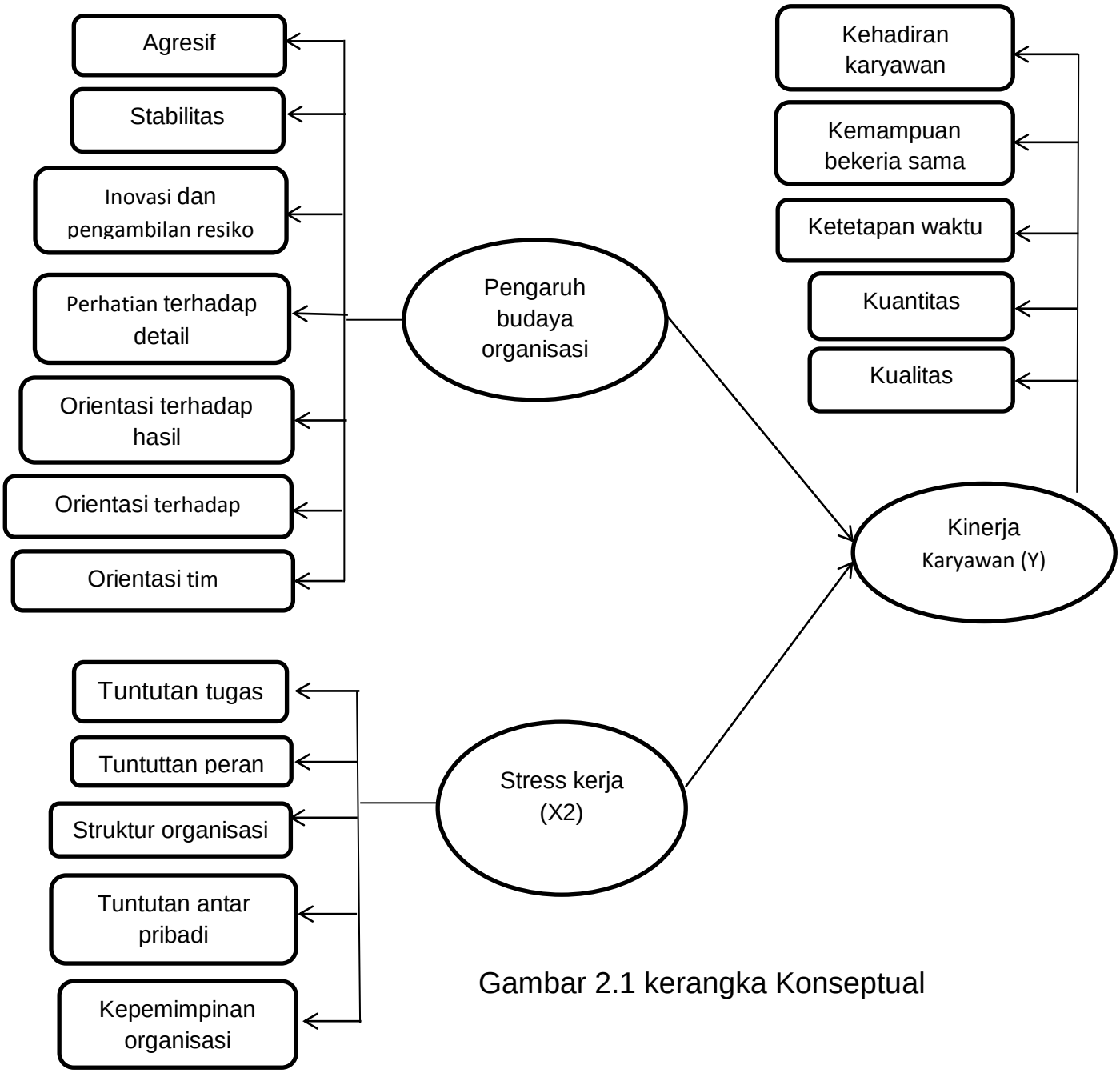
Tabel 2.1Penelitian terdahulu

NO	NAMA PENELITI	TAHUN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Yusminar (2015)	2015	Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh	1. Budaya organisasi dan stres kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 4. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
2.	Iin Melinda sari (2015)	2015	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal internatonal finance Gresik	Hasil analisis menujukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3.	Elsa Vosva Sari (2013)	2013	Pengaruh budaya organisasi	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

			terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.	pada PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu Y=8,4844+0,3370X
4.	Kautsar Jundy	2018	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT mitsubishi karma yudha motors and manufacturing Jakarta	Terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Mitsubishi karma yudha motors and manufacturing Jakarta.
5.	Samsibar	2014	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPMD prov. Sulawesi selatan	Hasil penelitian adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan(X1),budaya organisasi(X2), dan stres kerja(x3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
6.	Alia	2016	Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN Regional Makassar	Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengruh signifikan kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini adalah mengenai karakteristik Budaya organisasi dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minumn(PDAM) Kota ParePare, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Pada umumnya hipotesis digunakan untuk menggambarkan suatu dua variabel akibat. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris atau belum terbukti. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) Kota parepare.

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Parepare.

H3 : Budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahan daerah air minum(PDAM).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota Parepare.

Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan selama 2 bulan dari tanggal 29 juni- 29 Agustus 2021

B. Populasi

Menurut sugiono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut M.Iqbal Hasan (2002) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2007) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Adapun populasi pada penelitian ini adalah Pegawai dalam lingkup perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah Pegawai secara keseluruhan sebanyak 124 orang.

C. Defenisi operasional

Menurut Bawono (2006:27) operasional merupakan definisi tentang variabel-variabel yang akan digunakan, baik variabel dependen maupun variabel independen, sehingga nantinya tidak menghasilkan data yang bias.

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Ghozali, 2013:6). Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah budaya organisasi(X1) dan stres kerja(X2).
    a. Budaya Organisasi

        Budaya organisasi adalah sebuah gambaran atau sistem struktur organisasi dalam perusahaan daerah air minum kota parepare dimana karyawan saling berinteraksi satu sama lain dengan struktur system formal perusahaan untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

b. Stress kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang tidak menyenangkan bagi seseorang yang dapat menganggu mental, yang diakibat karna banyak tuntutan pekerjaan dari atasan yang dapat menyebabkan stres.

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen atau Variabel Endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari sebab adanya variabel bebas atau variabel eksogen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu proses dalam menjalakan pekerjaan dengan strategi yang telah disusun dalam organisasi agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Browsing internet

Media Internet digunakan dalam rangka mendukung dan mendapatkan informasi-informasi berupa data sekunder, dan jurnal yang memiliki hubungan dengan hal-hal yang ada dalam penelitian.

2. Metode kuesioner

kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada respoden dengan harapan respoden merespon daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. (Bawono,2006:30)

Dalam hal ini penulis melakukan pembagian kusioner secara online dengan beberapa karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM). Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapang pada obyek penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5, yang berarti nilai:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = kurang Setuju

4 = setuju

5 = sangat setuju

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai serta skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu.

3. Observasi

Menurut widoyoko (2014:145) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

Observasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek atau tampat penelitian untuk mendapatkan data yang akurat di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

E. Jenis DanSumber Data

1. Jenis Data

   Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

   a. Data kualitatif.

      Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan.

   b. Data kuantitatif.

      Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

2. Sumber data

   Sumber data yang dgunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

   a. Data primer

      Menurut Hasan (2002:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian yang bersangkutan atau memerlukannya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Perusahaan daerah air minum(PDAM) Kota Parepare.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulakn oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002:58). Data sekunder juga dapat diperoleh melalui internet, jurnal-jurnal, dan berbagai literatur yang berkaitann dengan objek penelitian.

F. Teknik Analisi Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan sofware SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

   Menurut sugiyono (2010) analisi deskriptif adalah analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir.

2. Uji Kualitas Data

   Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya

dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Naik turunya instrument penelitia ditunjukkan oleh kesalahan dan kehandalan. Uji coba instrumen yang dimaksud untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada daftar wajib pilih yang menjadi populasi diperusahaan daerah air minum(pPDAM) kota parepare.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha= 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012).

4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

5. Analisis Regresi Linear berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi(X1) dan stres kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y). Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2007) adalah $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$. Dalam hal ini sebagai berikut :

a = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

b_1 b_2 = Koefisien regresi parsial untuk X_1, X_2

6. Uji T

Uji t (*One Sample Test*) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya

menunjukan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012). Cara pengujian persial terhadap variabel indipenden dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai signifikan *t* dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 5% (0,05) maka secara persial variabel indipenden berpengaruh terhadap variabel dependen.
b) Jika nilai signifikan *t* dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka secara persial variabel indipenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

7. Uji F simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan Fhitung, Apabila Ftabel>Fhitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak, Apabila Ftabel<Fhitung, makaHo ditolak dan Ha diterima.

b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, Apabila probabilitas signifikansi>0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolaklitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejara Singkat PDAM Kota Parepare

Pada awalnya penyediaan air minum di Kota Parepare sebelumnya dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Parepare yang telah dimulai sekitar tahun 1926 dan berstatus Instansi Water Leideng Afdeling oleh Pemerintah Hindia dan Belanda kemudian setelah Proklamasi Kemerdekaan RI tahun 1945 pengelolaan air minum diteruskan oleh Pemerintah Swapraja (Pemerintah Daerah Parepare).

Mengingat bahwa untuk pengelolaan air bersih diperlukan penanganan secara khusus, maka selanjutnya pengelolaan air bersih diserahkan kepada Dinas Pekerjaan Umum Kota madya Parepare yang pada saat itu memiliki 2 (dua) sumber air yang berada diSoreang dengan kapasitas produksi 4 liter/detik.

Namun demikian karena kebutuhan akan air minum sudah sangat mendesak, sehingga pada tahun 1972 pihak UNICEF melalui Dinas Kesehatan Kota madya Parepare mengadakan pemasangan jaringan pipa transmisi/distribusi sepanjang 5.200m untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi Rumah Sakit. Disamping itu Dinas Pekerjaan Umum sendiri melaksanakan pemasangan jaringan pipa

sepanjang 4.650m untuk melayani masyarakat pada daerah yang padat penduduknya. Dan pada saat itu jumlah pelanggan baru mencapai 490 sambungan atau cakupan pelayanan hanya 6% dari jumlah penduduk Kota Parepare.

Sejak perahlian sistem penyediaan air minum dari pemerintah Belanda ke pemerintah Swapraja berstatus sebagai dinas perusahaan air minum, dalam pengawasan dan pengelolaan Pemerintah Daerah Kota madya Parepare yang fungsinya untuk melayani masyarakat, sehingga tidak diarahkan untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, melainkan semata-mata untuk memberikan pelayanan air kepada masyarakat.

Status dinas Perusahaan Air Minum Kota madya Dati II Parepare ini berakhir pada 1975 dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1975, tanggal 23 Mei 1975 yang disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Surat Keputusan tanggal 23 Nopember 1975 No.562/XI/1975 dan di Undangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Parepare tanggal 13 Pebruari 1976 No. 1 Tahun 1976 Seri C Nomor 1.

Meski secara normatif Perusahaan Daerah Air Minum Kota madya Parepare telah terbentuk, namun secara teknis dan administratif masih ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum dengan anggaran belanja yang bersumber dari APBD Kotamadya Parepare. Selanjutnya

untuk mengoptimalkan fungsi Perusahaan Daerah Air Minum sebagai BUMD, maka dikeluarkan Surat Keputusan Walikotamadya KDH Tingkat II Parepare No. KPTS. 15/Wkp/1980 tanggal 1 Januari 1980, dan pada tanggal 15 April 1980 dilakukan serah terima atas segala hak dan kewajiban, perlengkapan dan kekayaan serta usaha-usaha pengurusan air minum dari Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Parepare kepada Perusahaan Daerah Air Minum untuk dikelola secara teknis dan administratif menurut ketentuan-ketentuan yang mengaturnya.

B. Perkembangan PDAM Kota ParePare

Pada awal berdirinya perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare sumber air hanya berkapasitas produksi 4liter/detik yang khusus uuntuk melayani rumah sakit umum kotamadya parepare. Seiringi dengan perkembangan kota yang sangat laju pertambahan penduduk, maka pada tahun 1980 telah dilakukan penambahan kapasitas produksi air dengan melakukan pengboran sumur dalam sebanyak 5(lima) dan masing-masing kapasitas produksi 20liter/detik. Penambahan kapasitas produksi tersebut dibiayai oleh IBRD, RDI dan modal pemerintsh pusat(PMP) yang berjumlah sebesar Rp. 2.554.632.290,19 dengan rincian pinjaman dari IBRD sebesar Rp. 1.598.632.290,19 sedangkan RDI Rp. 156.000.000,- dan PMP sebesar Rp. 800,000,000,-

Dengan kapasitas produksi air sebanyak 100liter/detik sudah cukup memenuhi kebutuhan air bersih khususnya daerah kota bawah. Berdasarkan perencanaan (master plan) yang dibuat oleh konsultan Bank Dunia bahwa pelayanan difokuskan pada daerah kota bawah, namun kenyataannya, perkembangan kota bergeser ke daerah atas, dengan dibangunnya beberapa perumahan penduduk dan perkantoran pada daerah atas, tentunya akan berdampak pada kebutuhan air. Karena master plan yang dibuat tidak sesuai lagi dengan perkembangan kota, tentunya kebutuhan air bersih khususnya daerah kota atas mengalami kesulitan, dengan kondisi tersebut, maka manajemen membangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) untuk memenuhi kebutuhan air khususnya daerah kota atas.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

1. Visi, misi dan motto perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare

   a. Visi

      Terwujudnya perusahaan yang mandiri,unggul dan terpercaya.

   b. Misi

      Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare adalah penyelenggara kemanfaatan umum untuk menyiapkan dan memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat sesuai standar kesehatan dengan fokus:

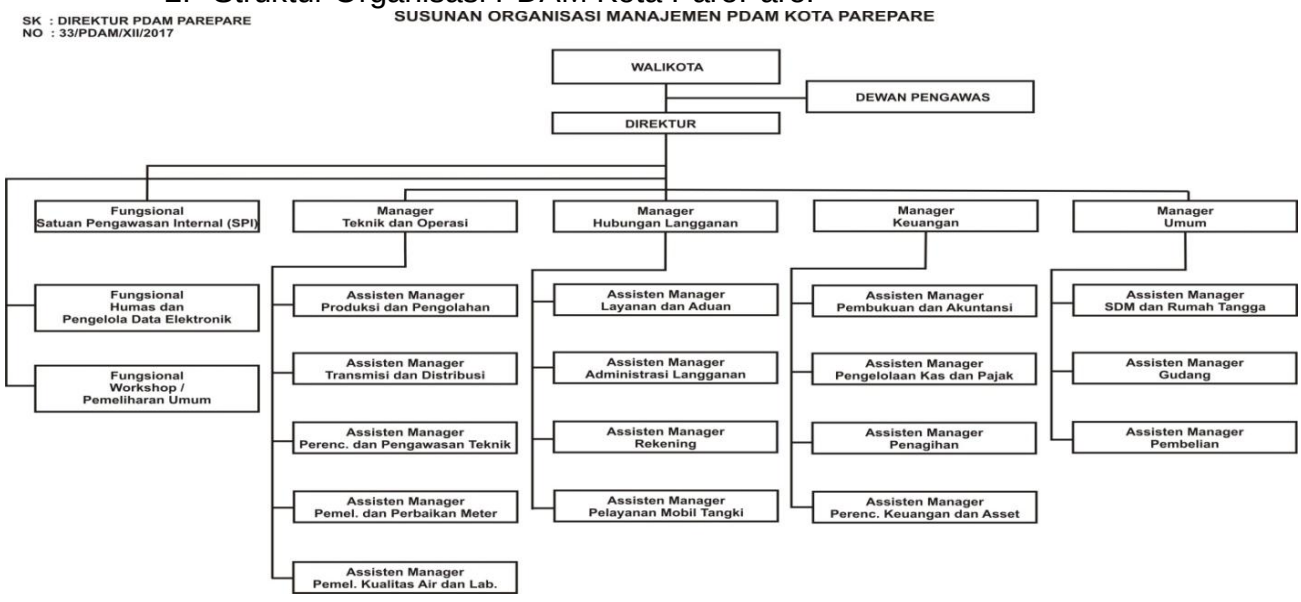
1) Kualitas
2) Kuantitas
3) Kontinuitas
4) Produktifitas
5) Profitabilitas

yang dikelola dengan paradigma manajemen modern untuk terwujudkanya sebagai Perusahaan yang mandiri, unggul dan terpercaya.

c. Motto

Untuk memberikan motivasi kepada karyawan PDAM Parepare dalam melayani pelanggan, maka manajemen menetapkan motto dengan mempertimbangkan masukan dari karyawan. Motto yang ditetapkan adalah "**Melayani Dengan Hati Yang Jernih**"

2. Struktur Organisasi PDAM Kota ParePare.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM kota parepare

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Penelitian ini menggunakan kusioner sebagai acuan alat ukur dalam variabel penelitian. Kusioner diberikan kepada karyawan kantor perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Kusioner yang disebarkan berjumlah 124 kuesioner sesuai dengan jumlah responden yang ditentukan dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah hubungan usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir. Adapun karakteristik responden juga dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Table 5.1

Profil berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	69	55,6%
Perempuan	55	44,4%
Total	**124**	**100,0%**

Sumber:Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan table 5.1 diatas diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 69 orang (55,6%) dan karyawan

perempuan sebanyak 55 orang (44,4%). Artinya karyawan tebanyak adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Table 5.2

Profil Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
17-26 tahun	55	44,4%
27-36 tahun	49	39,5%
37-38 tahun	13	10,5%
>47 tahun	7	5,6%
Total	**124**	**100,0%**

Sumber: Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan table 5.2 diatas diperoleh bahwa karyawan kantor perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare berusia 17-26 tahun sebanyak 55 orang (44,4%), usia 27-36 tahun sebanyak 49 orang (39,5%), usia 37-38 tahun 13 orang (10,5%), dan >47 tahun sebanyak 7 orang (5,6%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 17-26 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Table 5.3

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terahkir	Frekuensi	Presentase
SMA	86	69,3%
DIPLOMA	3	2,4%
S1	35	28,3%
Total	124	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah,2021

Dari penjelasan pada tabel 5.3 diatas diperoleh Karyawan Kantor PDAM Kota Parepare bahwa Pendidikan SMA sebanyak 86 orang (69,3%), diploma sebanyak 3 orang (2,4%), S1

sebanyak 35 orang (28,3%). Artinya responden terbanyak adalah dengan jenjang pendidikan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Table 5.4
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
<2 tahun	37	29,8%
3-4 tahun	43	34,7%
5-6 tahun	18	14,5%
>7 tahun	25	20,2%
Total	**124**	**100,0%**

Sumber: Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan dari penjelasan table 5.4 diatas diperoleh bahwa responden kantor perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare bahwa masa bekerja selama <2 tahun sebanyak 37 orang (29,8%), 3-4 tahun sebanyak 43 orang (34,7%), 5-6 tahun sebanyak 18 orang (14,5%), >7 tahun sebanyak 25 orang (20,2%). Artinya responden terbanyak adalah dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 43 orang (34,7%).

B. Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Pernyataan dalam Kuesioner yang digunakan dalam proses penelitian harus dapat memnuhi unsur Validitas yang telah di tetapkan, karena Valid atau tidaknya suatu pernyataan sangat mempengaruhi proses penelitian.Teknik yang digunakan untuk

mengukur Validitas pernyataan Kuesioner adalah kolerasi *Product Moment.* Dasar kesimpulan yatu dengan membandingkan nilai signifikan dengan *Level if Significant* (5%) adalah sebagai berikut :

Table 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Item pernyataan	Koefisien kolerasi	Signifikan	Kesimpulan
Budaya organisasi	X1.1	0,632	0,000	Valid
	X1.2	0,543	0,000	Valid
	X1.3	0,578	0,000	Valid
	X1.4	0,609	0,000	Valid
	X1.5	0,577	0,000	Valid
	X1.6	0,688	0,000	Valid
	X1.7	0,743	0,000	Valid

Sumber:Data Primer Output SPSS,2021

Berdasarkan table 5.5 di atas, diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut adalah Valid. Dengan kata lain pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel budaya organisasi.

Table 5.6

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X2)

Variabel	Item pernyataan	Koefisien kolerasi	Signifikan	Kesimpulan
Stress kerja	X2.1	0,501	0,000	Valid
	X2.2	0,675	0,000	Valid
	X2.3	0,758	0,000	Valid
	X2.4	0,703	0,000	Valid
	X2.5	0,609	0,000	Valid

Sumber : Data Primer output, 2021

Berdasarkan table 5.6 di atas, diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur Variabel stres kerja memiliki nilai signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut adalah Valid. Dengan kata lain pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel stres kerja.

Table 5.7

Hasil Uji Vaaliditas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Item pernyataan	Koefisien kolerasi	Signifikan	Kesimpulan
Kinerja karyawan	Y1	0,894	0,000	Valid
	Y2	0,894	0,000	Valid
	Y3	0,809	0,000	Valid
	Y4	0,706	0,000	Valid
	Y5	0,701	0,000	Valid

Sumber : Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan table 5.7 di atas diketahui bahwa masing-masing pernyataan digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan

bahwa masing-masing pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain pernyataan tersebut dapat memawakili atau membentuk variabel jumlah kinerja karyawan.

2. Uji realibilitas

Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari instrumen pengukur. Realibilitas berbeda dengan Validitas karena Realibilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan Validitas tentang ketepatan. Suatu kuesioner dapat dikatakan *Reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah *Reliable* akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

a. Jika *Cronbach's alpha* >0,6 maka item pernyataan *Reliable*.
b. Jika *Cronbach's alpha* <0,6 maka item pernyataan tidak *Reliabel.*

maka penguji reabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada table berikut:

tabel 5.8

Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Jumlah item pernyataan	*Cronbach's alpha*	Kesimpulan
Budaya organisasi	7	0,738	*Reliable*
Stres kerja	5	0,667	*Reliable*
Kinerja karyawan	5	0,863	*Reliable*

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa realibilitas jawaban atas pernyataan pada masing-masing Variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* yang berkisaran antara 0,738, 0,667 dan 0,863 sampai dengan >0,6.

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Realibilitas atas semua Variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas budaya organisasi(X1), stres kerja(X2) dan kinerja Karyawan (Y) yaitu *Reliable.*

3. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu budaya organisasi(X1) dan stres kerja(X2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan(Y). Besarnya pengaruh variabel *independent* dengan variabel *dependent* dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Coefficients Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
(constant)	4,242	1,486		2,855	0,005	
Budaya organisasi(X1)	0,431	0,058	0,580	7,436	0,000	
Stres kerja(X2)	0,202	0,078	0,203	2,597	0,011	

Sumber: Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= a+b_1 X_1+ b_2 X_2+ e}$$

$$\mathbf{Y= 4,242+0,431X_1+0,202X_2+ e}$$

Keterangan:

X1: Budaya Organisasi

X2: Stres Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat diliat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu 4,242, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel

budaya organisasi(X1) dan stres kerja(X2),maka nilai kinerja karyawan adalah 4,242.

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,431 menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,431.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,202 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka minat berwirausaha juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,202.

Tabel 5.10

Hasil Ujian Koefisien Determinasi

		ModelSummary[b]		
Model	R	R Square	Adjuseted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,717 [a]	0,515	0,507	2,222

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien kolerasi berganda (R) adalah 0,717, yang artinya angka tersebut

menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1(satu).

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai kofisien determinasi terdapat nilai R square sebesar 0,515. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare adalah sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) pengujian hipotesis asosiatif dilakukan dengan uji T, uji koefisien determinasi.

a. Uji t

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan (α = 0.05), maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan (α = 0.05), maka H_1 diterima ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.12

Hasil Uji t Coefficients[a]

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4,242	1,486		2,855	0,005
Budaya organisasi(X1)	0,431	0,058	0,580	7,436	0,000
Stres kerja(X2)	0,202	0,078	0,203	2,597	0,011

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji hipotesis 1

Rumusan Hipotesis :

H_1 :budaya orgaisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare dapat diterima.

Uji hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H_2 :Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah nilai signifikan 0,000< 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

b. uji F

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidkanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan > 0.05, maka tidak ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak dan apabila probabilitas signifikan < 0.05, maka ada pengaruh signifikan atau Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil menunjukkan sebagai berikut.

Tabel 5.13

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1	2	316,771	64,183	,000[b]
	Residual	597,192	121	4,935		
	Total	1230,734	123			

a. Dependen variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (constant): Budaya organisasi, Stres kerja
Sumber data primer diolah menggunakan SPSS, 2021

Analisis uji f tabel tabel 5.13 menunjukkan hasil f test bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 64,183 > 3.07 dan hasil p-value 0,000<0,05 yang artinya variabel independen budaya

organisasi (X1), stres kerja(X2), terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat **diterima**.

C. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare yang diperoleh melalui hasil uji regresi. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, sekaligus menjawab tiga hipotesis yang diajukan rumusan masalah.

Adapun hipotesis yang diangkat adalah diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare, diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare dan diduga budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

1. Pengaruh Budaya organisas i(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Budaya organisasi sendiri terdiri dari 7(tujuh) indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap orang, orientasi terhadap tim, keagresifan dan kemantapan(stabilitas). Hal tersebut berarti jika seorang ingin menggerakan orang dalam suatu organisas perusahaan harus memiliki budaya organisasi.

Indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibut. Sehingga pada penelitian ini dihasilkan bahwa:

Pengetahuan tentang inovasi dan pengambilan resiko merupakan sebuah proses dimana tingkat karyawan didorong untuk menjadi lebih inovatif dan berani mengambil resiko. Tujuan dari inovasi dan pengambilan resiko terhadap budaya organisasi untuk mengembangkan keahlian karyawan.

Pengetahuan tentang perhatian detail merupakan sejauh mana karyawan menjalankan sebuah persisi, analisis dan perhatian secara detail. Tujuan dari perhatian detail terhadap budaya organisasi untuk memperlihatkan kecermatan dan perhatian dalam bekerja.

Pengatahuan orientasi terhadap hasil merupakan sebuah proses sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Tujuan dari orientasi terhadap hasil untuk lebih meningkatkan teknik dalam proses mencapai hasil yang lebih bagus.

Pengetahuan orientasi terhadap orang merupakan sebuah keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampak hasil yang ada di organisasi. Tujuan untuk lebih memperhatikan dampak hasil-hasil dari orang yang ada dalam organisasi.

Pengetahuan orientasi tehadap tim merupakan sebuah proses kegiatan kerja yang diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu. Tujuan dari orientasi terhadap tim yaitu untuk lebih meningkatkan kerja sama dalam sebuah tim tidak ada yang mementingkan keegoisan masing-masing.

Pengetahuan keagresifan (Agresifitas) merupakan sejauh mana kegiatan Bagaimana orang-orang dalam organisasi itu

agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Pengetahuan kemantapan (stabilitas) merupakan Bagaimana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. Tujuan untuk Penerapan budaya organisasi dalam praktek usaha adalah melalui budaya yang terbentuk dalam organisasi untuk kemudian memunculkan sikap berupa komitmen yang kuat dari para karyawan terhadap perusahaan.

Berdasrkan hasil penguji, diketahui bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini mendukung teori Prawirosentono (Sutrisno 2010, hal171) yang mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performence*) dengan kinerja organisasi (*organization performence*) dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.

Menurut penelitian Gultom (2014), Arianty (2014, dan Jufrizen, Muis, Fahmi (2018) mengkaji bagaimana pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi organisasi yang dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

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

2. Pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menujukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Stres kerja merupakan suatu kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena secara subjektif sesorang merasa ada sesuatu yang membebaninya. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti

oleh faktor-faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Tingkat pendidikan sendiri terdiri dari 5(lima) indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, tuntutan antar pribadi, dan kepemimpinan organisasi.

Indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibuat. Sehingga pada penelitian ini dihasilkan bahwa:

Tuntutan tugas adalah merupakan suatu faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang dapat memberikan tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

Tuntutan peran adalah tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi. Karena konflik peran menciptakan ekspestasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran instansi yang diwarnai dengan dengan struktur yang tidak jelas. Karena kurangnya kejelasan mengenai jabatan,peran dan tangung jawab. dan kurang dalam berpartisipasi pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merpakan potensi sumber stres.

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dimana tidak adanya dukungan sosial dari kolegan dan rekan-rekan maka hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

Kepemimpinan organisasi adalah sebuah proses dimana seseorang pemimpin yang mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang lebih bagus.

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

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

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

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menujukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Semakin tinggi budaya organisasi dan stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi dan stres kerja,maka semakin rendah pula kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Menurut Pamungkas (2016), Rini, Maria, Syaharuddin (2018), dan Kurniati, Iswara (2016) mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa secara parsial pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang dilingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya stres kerja.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah didapatkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.
3. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

B. Saran

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya.
2. Pihak perusahaan perlu juga mengadakan acara atau rekreasi untuk karyawan sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut tidak begitu merasakan kejenuhan akibat banyaknya tuntutan tugas yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dunggio, S. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *VII*(2), 119–128.

HARTINA AYU (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDPNESIA (PERSERO) Tbk….Digilibadmin.Unismuh. Ac.id,1-116.https://digblibadmin.unismuh.ac.id//uploud/2419-Full_Text.pdf

MAHARANI, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Tangerang Cikupa*. https://repository.mercubuana.ac.id/44844/.

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289.

Jayanti, R., & Maulidina. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pdam tirtanadi cabang sei agul medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, *04*, 62–72.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S,. & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, *14*(2), 61. https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480.

Agung, Amanda A, dan Hening W.O. 2017. *Pengaruh Stres Kerja,Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 6, No 7.

Cahyana I.G.S dan I Ketut J. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2.

Pamungkas, Dany Galih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja , Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4(3).

Latib., Fatoni, Aziz., dan Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. 2(2).

Mahardiani, Yoanisa., dan Ari Pradhanawati. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis.* 2(1).

Mandagie, Angel Susanti. Lotje Kawet. Yantje Uhing. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado". *Jurnal EMBA.* 4(1): 344-354.

Putra, Siswanto Wijaya. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Insdustri Kecil. *MODERNISASI.* 11(1).

Amalia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Manajemen.* 11(1),120-125.

Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *e-Jurnal Katalogis.* 1(1), 147-158.

Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja terhadapKinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(2), 129-139.

Iska Ceman. (2018). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional. 93.

Sari, E.V (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Cabang Yogyakarta. Skripsi Universitas Negri Yogyakarta, 2-108.

Nurvita, A. R., & Budiarti, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu Dan Riset Manajemen* , 8, 1-18.

Ipa, P., & Di, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan stres. *April,* 33-35.

Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J, Sam , U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan STres Kerja Terhadap Kepuasan Kerj Dan Produktivitas kerja Karyawan Pt. Air Manado. Jurnal EMBA: jurnal Riset Ekonomi, Manejemen, Bisnis Dan Akuntansi,6(4),2408-2418. http://doi.org/10.35794/lemba.v4i4.2109.