BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja *(performance)* organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM *(human)* misalnya faktor keuangan *(finance)*, sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif.

Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan

(trainning) dan pengembangan karier serta pemberhentian. Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan yang diawali dengan perencanaan SDM yang baik dan benar. Satu hal yang perlu diketahui bersama bahwa penegelolaan atau perencanaan sumber daya manusia *(planning human resource management)* tidak semudah yang kita bayangkan, tetapi hal ini merupakan pekerjaan yang sulit dan membutuhkan berbagai sumber daya.

Perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenisnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Jumlah pegawai (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi.

Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Budaya organisasi, menurut pandangan Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), memiliki sejumlah fungsi, yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen. Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Ada juga penelitian tentang variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Dewi Lina, 2014).

Perusahaan yang memiliki Budaya yang baik, mampu memberikan kondisi yang lebih dinamis sehingga dapat mendukung perusahaan itu sendiri. Adapun Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Adapun Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memeroleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yaitu budaya organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan

Dalam mencapai tujuan organisasi kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu perusahaan didalam mencapai tujuannya.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tentunya perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

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. Proses mencapai hasil kerja karyawan meliputi disiplin kerja dan prilaku karyawan di lingkungan kerja. Disiplin kerja karyawan terdiri dari kepatuhan terhadap intruksi 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 sedangkan prilaku kerja pegawai terdiri dari beberapa aspek prilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. (Wibowo, 2011).

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Baik buruk kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi atau sasaran organisasi.

Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja karyawan tersebut terhadap organisasinya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiara Pertiwi (2015), tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung dapat dikatakan cukup baik. Budaya Organisasi dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan yaitu sebesar 95,8%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah stress kerja dengan koefisien sebesar 56,6%.

Sedangkan Budaya Organisasi koefisiennya sebesar 39,2%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gede Sudha Cayana (2017), mengemukakan bahwa Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa seseorang yang memiliki pemahaman tentang budaya oganisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar terhadap tatanan organisasi .

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja dan teori attribusi atau *expectancy theory.* Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As’ad dalam Harsuko (2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan

lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Namun fenomena saat ini jumlah karyawan yang memiliki Semangat kerja rendah masih cukup banyak, sehingga proses pencapaian tujuan pun terhambat. Salah satu hal yang mencerminkan rendahnya Semangat karyawan adalah tingginya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Untuk itu peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawannya sehingga semangat dalam bekerja. Dari penjelasan fenomena serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai hal diatas. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambi judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru"**

B. Rumusan Masalah

Mengingat faktor sumber daya manusia merupakan kunci penggerak perusahaan dan berpengaruh maju mundurnya perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui apa saja yang mempengeruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan Latar

Belakang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ?
3. Apakah Budaya organisasi dan Stress kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres kerja secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan konseptual sebagai wawasan tentang Pengaruh Budaya Oorganisasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan literatur-literatur manajemen yang sudah ada dan memperkuat penelitian selanjutnya.

c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Paktis

Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan suatu organisasi khususnya PT . Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru khususnya yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

Dalam kajian antropologi, budaya dianggap singkatan dari ‘kebudayaan; sehingga tidak ada perbedaan berdasarkan definisinya. Namun, berdasarkan penelusuran dari berbagai literatur, ada beberapa pengertian budaya dan kebudayaan. Dalam bahasa Inggris, budaya dan kebudayaan disebut ***culture***, yang secara etimologi berasal dari kata Latin ***Colere***, yang artinya mengolah atau mengerjakan. Kata *‘culture’* juga kadang diterjemahkan sebagai ‘kultur’ dalam bahasa Indonesia, yang memiliki arti sama dengan kebudayaan.

Budaya adalah cara hidup yang berkembang serta dimiliki bersama oleh kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari berbagai unsur yang rumit, termasuk sistem agama, adat istiadat, bahasa, pakaian, serta karya seni.

Sementara organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang terpimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu yang memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

Adapun pengertian Budaya Organisasi yang merupakan hal penting dalam memahami suatu organisasi dapat dikatakan sebagai sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja dan cara berperilaku karyawannya. Jika perilaku karyawan tidak sesuai dengan budaya organisasi maka ia dipastikan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Konsep budaya organisasi adalah tuntunan organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakan dengan organisasi lain. Artinya, Budaya Organisasi bisa menjadi sebuah norma dan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi tersebut yang nantinya dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas. Untuk itu, budaya organisasi akan melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga seluruh nilai yang terdapat di dalamnya, sehingga nantinya akan terefleksi dalam kegiatan setiap anggota, mulai dari pekerjaan, interaksi dengan lingkungan luar, hingga ekspektasi yang diharapkan bisa terwujud di masa depan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Robbins dan Judge (2012,

p.512) yang memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

a. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
b. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
c. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
d. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota – anggota organisasi.
e. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
f. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota – anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.

g. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

2. Stres Kerja

Dalam sebuah organisasi pasti seseorang atau karyawan akan mengalami yang namanya stres baik itu dari pekerjaan maupun dari tekanan atasan. Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak berbahaya atau sulit, stres membuat tubuh untuk memproduksi *hormone adrenaline* yang berfungsi untuk mempertahankan diri, stres merupakan bagian dari kehidupan manusia.

Stres yang ringan berguna dan dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih berpikir dan berusaha lebih cepat dan keras sehingga dapat menjawab tantangan hidup sehari-hari. Menurut *American Institute of Stress* (2010), tidak ada definisi yang pasti untuk stres karena setiap individu akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap stres yang sama. Stres bersifat individu dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak adanya keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban stres yang dirasakan.

Stres juga bisa berarti ketegangan, tekanan batin, tegangan, dan konflik yang berarti:

a. Reaksi atau respon tubuh terhadap stressor psikososial (tekanan mental atau beban kehidupan).

b. Kekuatan yang mendesak atau mencekam, yang menimbulkan suatu ketegangan dalam diri seseorang.
c. Reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi dan lain-lain.
d. Reaksi tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut.

Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja. Manusia bekerja mangandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun indikator dari stres kerja menurut Uzzah dkk (2013) yaitu:

a. Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, serta kompetisi memperebutkan posisi dan

kekuasaan menurut sudut pandang untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Beban kerja yang berlebihan yaitu keadaan pekerjaaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar.

c. Waktu yang mendesak yaitu keadaan dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang lama.

d. Ketidak jelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugas, batas- batas wewenangnya, tanggung jawabnya, hak-hak nya serta sifat pekerjaannya.

e. Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yaitu keinginan yang tidak sama antara cara menyelesaikan dan tujuan pekerjaan antara karyawan dan pimpinan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama

dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor yang mempengaruh kinerja menurut Sutrisno (2016:151) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

a. Faktor Individu
    1) Usaha *(effort)* yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
    2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
    3) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
b. Faktor Lingkungan, yang meliputi
    1) Kondisi fisik
    2) Peralatan

3) Waktu
4) Material
5) Pendidikan
6) Supervisi
7) Desain organisasi
8) Pelatihan
9) Keberuntungan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja
b. Kuantitas
c. Ketepatan Waktu
d. Efektifitas
e. Kemandirian.

B. Penelitian Terdahulu

Mendukung penelitian ini maka terdapat beberapa penelitian yang dianggap relvan untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan antara lain :

Parman (2020); Judul Penelitian “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Tehadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini antara lain :

1. Ketika kepuasan kerja berupa jujur dalam bekerja, kerjasama karyawan, kepercayaan dan tepat waktu dalam bekerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka kompetensi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare.
2. Ketika kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka kompensasi semakin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare. Selanjutnya, sedangkan ketika kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare.
3. Ketika Kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka lingkungan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada prusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare. Sementara kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare akan semakin meningkat.

Gede Sudha Cahyana (2017) dengan judul penelitian yakni “Pengaruh Budaya Organisasi Stres Kerja Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai". Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa seseorang yang memiliki pemahaman tentang budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada biokrasi formal yang kaku yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi dalam meningkatkan kinerja.
2. Adanya stres kerja menyebabkan pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan bai, sehingga akan miningkatkan kinerjanya.
3. Semakin tinggi kepusan kerja yang dirasakan oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberi sesuai keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akakn meningkatkan kinerja pegawainya.

Icus Dwi Wicaksono (2020) judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.
7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.

Milla Sasuwe (2018) yang penelitiannya berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan". Kesimpulan penelitian ini adalah: Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Rotasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Prima Dwi Hapsari (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Stres Kerja Kepuasan Kerja Dan Kompetensi

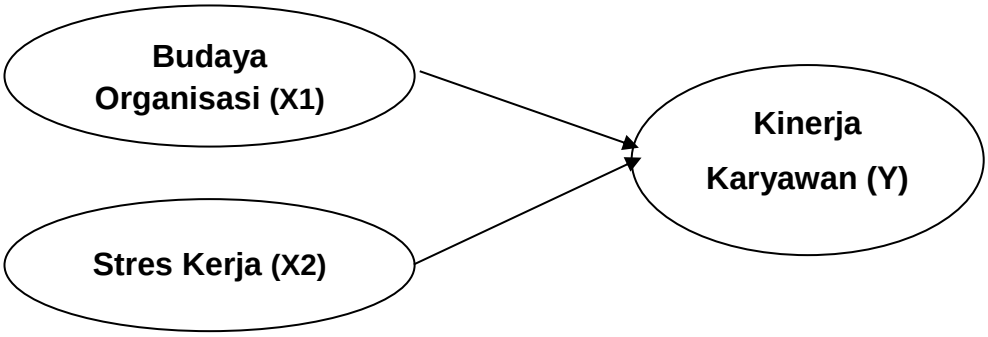
Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tiara Pertiwi pada Tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan diPT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung dapat dikatakan cukup baik. Budaya organisasi dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah stres kerja..

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungankan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Berdasarkan uraian mengenai Budaya Organisasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Sesuai dengan teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan beberapa Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Diduga tedapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhada Kinerja Karyawan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022. Penelitian ini dilakukan di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90762.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru, jumlah keseluruhannya mencapai 197 orang.

2. Sampel

   Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru, untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan ialah rumus slovin yang dapat dicari dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + \mathrm{N\ I^2}} = \frac{197}{1 + 197\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{197}{1 + 197(0{,}0025)^2} = \frac{197}{1.5025} = 131$$

Sesuai dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 131 orang.

C. Definisi Operasinal

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel dalam penelitian ini dibagi kedalam dua kelompok yakni Variabel Independen (Budaya Organisasi dan Stres Kerja). Sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional untuk masing-masing variabel menurut penelitian adalah :

1. Variabel independen (Variabel X) adalah variabel yang mempengaruhi atau penyebab berubahnya variabel terikat.
   a. Budaya Organisasi (X1)

      Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan

organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain. Itu artinya, hal tersebut adalah suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Budaya dalam suatu organisasi akan melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga seluruh nilai yang terdapat di dalamnya, sehingga nantinya akan terefleksi dalam kegiatan setiap anggota, mulai dari pekerjaan, interaksi dengan lingkungan luar, hingga ekspektasi yang diharapkan bisa terwujud di masa depan.

b. Stres Kerja (X2)

Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Karyawan dapat menggapai kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif.

Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stress tersebut merangsang mereka untuk meningkatkan

usahanya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan. Banyak sekali faktor di dalam perusahaan atau organisasi yang dapat menimbulkan stres.

Tekanan untuk menghadapi kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebih, pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh penyebab stres.

2. Variabel Dependen (Variabel Y) adalah variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel tersebut adalah Kinerja Karyawan. Kinerja ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Karena, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui metode Observasi dan Kuesioner.

1. Observasi (Pengamatan)

   Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Untuk maksud tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung pada Pengelolah PT. Wasa Mitra Engineering.

2. Kepustakaan (*Library Research*)

   Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan ataupun buku-buku ilmiah, artikel majalah dan koran dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berhubungan dengan kajian teoritis serta pembahasan dari hasil penlitian yang dilakukan.

3. Metode kuisioner (angket)

   Metode kuesioner (angket), yaitu dengan menyusun pertanyaan-pernyataan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan teori

manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapangan pada obyek penelitian. Pertanyaan atau pernyataan 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 atau 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.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik. Dengan demikian alasan digunakan penelitian *explanatory* ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) Stres Kerja (X_2), terhadap Kinera Karyawan (Y) pada PT. Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru.

2. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber Data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Berdasarkan sumbernya, adapun sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh penelit untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaanatau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisalah data tersebut dapat diberiarti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.Teknik Analisis Data yang digunakan untuk mengetahui

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wasa Mitra Engineering adalah :

1. Analisis Data Deskriptif

   Menurut Ghozali (2011), Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata(mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skweness (kemecengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan inormasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

2. Uji Kualitas Data

   Menurut Ghozali (2011) Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang diolah valid dan reliable.

   a. Uji Validitas

      Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas suatu kuesioner. Alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula, Sugiyono (2017)

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai bahan acuan atau pedoman untuk membuat kesimpulan. Begitu pula uji validitas *product moment pearson correlation* ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
   a) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
   b) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$,, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2) Membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Probabilitas 0,05
   a) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.

b) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
c) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) dimana suatu data dikatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menunjukkan data yang tidak berbeda.

Uji Reliabilitas dipakai untuk membuktikan konsistensi suatu alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan rumus Alpha yang merupakan statistik paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian, alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diajukan oleh peneliti berbentuk skala

seperti 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya atau jawaban yang menginterpretasikan penilaian sikap.

Pengujian terhadap tingkat ***Reliabilitas*** pada penelitian ini dilakukan melalui aplikasi *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS). Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017) dapat diketahui dengan cara melihat :

1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > $\boldsymbol{r_{tabel}}$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel
2) Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < $\boldsymbol{r_{tabel}}$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai 1 dan dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 sampai dengan 0,20	Kurang Reliabel
0,21 sampai dengan 0,40	Agak Reliabel
0,41 sampai dengan 0,60	Cukup Reliabel
0,61 sampai dengan 0,80	Reliabel
0,81 sampai dengan 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017)

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif .penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka

tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Nanang, 2010).

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui Uji t dan Uji F maka pengujian awal dapat dilakukan dengan beberapa asumsi klasik yang dapat digunakan Seperti uji normalitas, *Mulltikolinieritas*, *Autokolerasi*, dan *Heteroskedastisitas*.

Pada penelitian ini sebagai dasar kelayakan untuk dapat dilakukan Uji Hipotesis, maka pengujian yang digunakan yakni Uji Normalitas dan Uji *Mulltikolinieritas* dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS) 2.5. Menurut Singgih Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan probabilitas *(Asymtotic Significance),* yaitu:

1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji *Multikolinearitas*

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem *Multikolinieritas*.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada *multikolinieritas*, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2012).

Pengujian terhadap *Multikolinearitas* pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS) 2.5 sehingga nantinya dapat diperoleh besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* dalam membuktikan ada tidaknya *Multikolinearitas* terhadap variabel yang digunakan

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolinieritas*

adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala *multikolinieritas* (Gujarati, 2015). Menurut Singgih Santoso (2012) rumus yang digunakan adalah:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \; atau \; Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018),analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi(X1), Stres Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

5. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik T (Uji t)

Menurut Ghozali (2011,) Uji T atau Test T adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen

secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstan.

Uji t (t-test) pada dasarnya melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig > α
2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig < α

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari pengambilan keputusan salam Uji T menurut Syamsul Bahri (2018) Cara pengujian parsial terhadap variable independen dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai segnifikan t dari hasil masing- masing variable yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara parsial variable indipenden berpengaruh terhadap variable dependen.

2) Jika nilai segnifikan t dari masing – masing variable yang diperoleh dari penguji lebih besar dari nilai segnifikan yang digunakan yaitu sebesar 5 % (0,05) maka secara parsial varibael independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

b. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji dan Mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel secara bebas secara bersama-sama terhadap terikat didalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regresi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Menurut Syamsul Bahri (2018) variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependen. Jadi a sebesar 0.005 maka Uji F adalah :

1) Jika nilai sig < 0.005,atau Fhitung > Ftabel diterima : maka pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikansi > 0.005, atau Thitung < Ttabel ditolak : maka Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV
GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru

PT. Wasa Mitra Engineering adalah pabrik yang berpusat di Jakarta yang berfokus pada kontruksi dan salah satu kantor proyeknya terletak di Desa Lampoko Kabupaten Barru. PT. Wasa Mitra Engineering berlokasi di Bawasalo, Kelurahan Lampoko, Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan.

Lingkungan kerja di PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Kabupaten Barru ini setiap karyawan wajib menaati peraturan kesehatan dan kebersihan di dalam perusahaan, setiap karyawan bertanggung jawab atas kebersihan dan ketertiban di area kerjanya masing – masing.

Dengan disediakan lingkungan kerja yang baik maka akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik dan produktif menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, waktu menggunakan fasilitas karyawan wajib menggunakan cara-cara yang semestinya yang telah di tentukan oleh perusahaan karyawan dilarang merusak/mengubah perlengkapan maupun alat-alat yang ada dalam ruangan di dalam perusahaan karena itu sangat mempengaruhi pekerjaan mereka.

Pengalaman kerja di PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Desa Lampoko Kabupaten Barru. Merekrut semua karyawan yang di utamakan adalah pengalaman kerjanya di bidang perusahaan, sesuai dengan kompetensi-kompetensi calon karyawan jadi semakin banyak pengalaman kerja yang di miliki oleh karyawan maka semakin tinggi etos kerja mereka.

B. Visi Dan Misi Instansi

1. Visi

   Menjadi perusahaan jasa konstruksi terkemuka, yang mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui produk serta pelayanan yang berkualitas dan inovatif.

2. Misi

   a. Meningkatkan nilai yang tinggi bagi Pemegang Saham.

   b. Memenuhi Kebutuhan Pelanggan dengan Produk dan pelayanan yang berkualitas dan inovatif.

   c. Memberikan Lingkungan Kerja Yang Aman dan Nyaman, meningkatkan Kesejahteraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan.

   d. Meningkatkan kapabilitas dan daya saing dibidang pembangunan infrastruktur dan pembangunan pabrik melalui pengembangan kompetensi SDM.

   e. Penerapan Manajemen proyek yang terintegrasi dengan wilayah operasi di Indonesia.

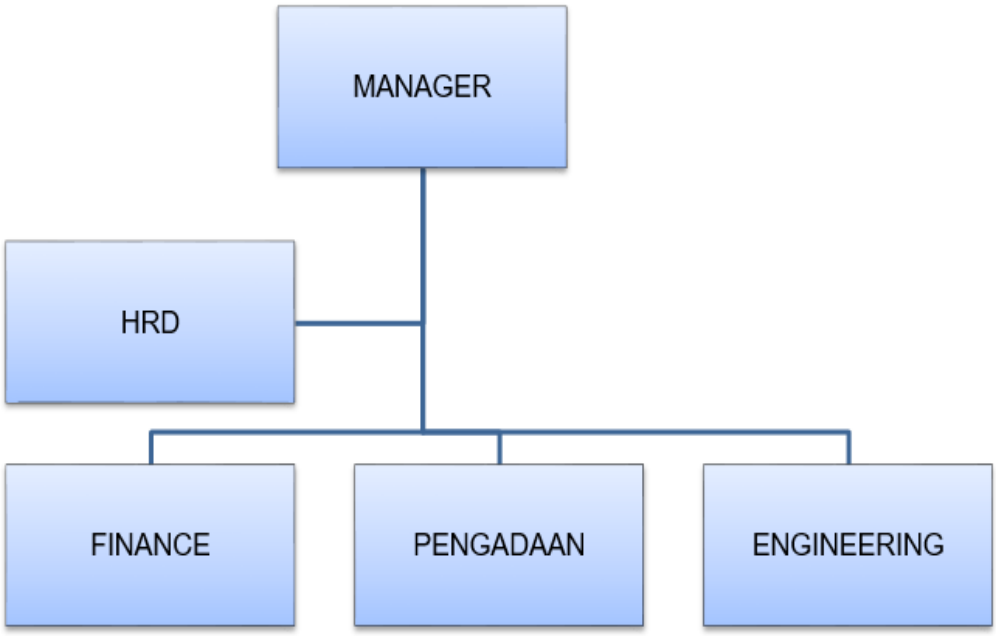
f. Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan dan mitra kerja. Menjaga Keseimbangan lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan dan sosial.

g. Kebijakan Mutu Instansi

Setiap Instansi yang didirikan pada dasarnya mempunyai tujuan. Dimana tujuan tersebut telah ditetapkan terlebih dahulu yang nantinya akan dipakai sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas instansi. Tujuan merupakan hasil yang diharapkan untuk dapat dicapai instansi.

C. Strktur Organisas PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Adapun uraian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. **Manager:**

   a. Perencanaan Seorang manajer bersama jajaran di organisasi merencanakan bagaimana setiap divisi akan bekerja untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan. Perencanaan dapat menyangkut banyak hal, dari soal rencana bisnis, kebutuhan tenaga kerja, target pertumbuhan, hingga penyusunan anggaran.

   b. Pengaturan Tugas manajer selanjutnya adalah mengatur dan mengelola tim agar sejalan dengan tujuan organisasi. Tanggung jawab ini meliputi perencanaan pekerjaan, pembagian dan pendistribusian tugas ke setiap staf, penetapan target, penyusunan prosedur operasional dan standar kinerja, serta penerapan proses kerja yang efisien.

   c. Pengawasan Manajer punya wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan tim untuk memastikan agar proses berjalan sesuai rencana. Manajer juga bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kendala dan hambatan tim serta membantu mereka mengatasinya.

   d. Evaluasi Tugas manajer ini terkait dengan evaluasi dan penilaian terhadap proses dan hasil, apakah meleset atau melampaui target. Manajer bertanggung jawab mencari tahu di mana *bottleneck* dari keseluruhan proses dan apa yang

harus diperbaiki. Mereka juga mengevaluasi bagaimana kinerja setiap karyawan dan memberikan penilaian individual.

e. Kepemimpinan Ini merupakan tugas manajer yang tak kalah penting. Manajer adalah pemimpin di setiap divisi, sehingga mereka harus mampu memotivasi seluruh anggota tim untuk bekerja mencapai tujuan bersama.

2. Hrd:

a. Rekrutmen dan Seleksi Tugas pertama HRD adalah mengumpulkan karyawan berpotensi. Pekerjaan ini dimulai dari melakukan penyeleksian kandidat, proses ***interview*** dan asesmen, sampai dengan ***onboarding***. Memilih SDM yang mampu bekerja sama dengan kita tidaklah mudah. Jika gagal mendapatkan SDM berpotensi, HRD akan berhadapan dengan kesulitan pengembangan talenta, ***turnover*** hingga masa depan Perusahaan.

b. Training & Development Setelah merekrut SDM yang memiliki potensi, HRD harus mendukung penuh program pendidikan dan pengembangan, karena memperkaya kemampuan kinerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi Perusahaan.

c. Administrasi Personalia adalah fungsi yang mendukung terlaksananya fungsi HRD yang lain. Secara umum fungsi ini memiliki tanggung jawab terhadap ***database*** karyawan,

payroll dan pembayaran **b*enefit*** lainnya, manajemen pinjaman karyawan, manajemen absensi, pencatatan cuti tahunan, hingga sistem kontrak kerja.

d. Penilaian Kinerja Penilaian kinerja bagi Perusahaan adalah momen dimana Perusahaan menilai kinerja karyawan sekaligus melakukan refleksi terhadap program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.

e. Perencanaan Karir Perencanaan karir adalah salah satu tugas HRD yang sangat penting, khususnya bagi SDM. Salah satu alasan resign karyawan adalah tidak merasa memiliki prospek perkembangan diri dan peningkatan karir di Perusahaan tersebut. HRD bersama dengan manajemen harus mampu merancang program perencanaan karir untuk setiap SDM, agar memiliki motivasi untuk mencapai target tersebut dan tidak mudah berpikir untuk pindah ke Perusahaan lain.

3. Finance:

a. Membuat laporan piutang mingguan dan bulanan.

b. Memeriksa semua data yang masuk ke bank.

c. Memeriksa data-data tagihan yang belum dialokasikan ke Accounting.

d. Membuat kasbon debet tagihan ke Accounting.

e. Membuat faktur pajak.

f. Membuat laporan keuangan.

g. Menganalisa kompetitor dan tren market.

4. Pengadaan:

a. Membuat Standar Perusahaan untuk Barang dan Jasa.

b. Merencanakan Penyediaan.

c. Menyesuaian Detail Barang yang Dibutuhkan.

d. Mencari Vendor dan Supplier.

e. Menganalisa Surat Penawaran.

f. Melakukan Negosiasi.

g. Membuat Kontrak.

h. Menerima Tagihan Pembayaran.

i. Melakukan Kontrol

5. Engineering:

a. Menjaga kelancaran proses produksi perusahaan tempat bekerja.

b. Melakukan check mesin secara berkala.

c. Mampu mengatasi trouble pada mesin produksi.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Jumlah Responden

Sesuai dengan jumlah Kuisioner yang dibagikan terhadap Karyawan dari PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko yang secara keseluruhan berjumlah 197 orang, namun dalam penelitian ini karyawan yang dijadikan responden yakni sebanyak 131. Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua responden telah mengembalikan kuisioner yang dibagikan dan layak untuk dijadikan sebagai dasar dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Karakteristik Karyawan dari PT Wasa Mitra Engineering adalah mereka yang melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan dalam bidang Konstruksi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran secara umum terhadap Tingkat Pendidikan dari masing-masing responden yang telah melakukan pengembailian Kuisioner untuk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	110	84.0	84.0	84.0
	Perempuan	21	16.0	16.0	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS*

Sesuai dengan Karakteristik dari Perusahaan PT Wasa Mitra Engineering tentunya sanagt membutuhkan tenaga kerja selalin berorientasi pada pengetahuan namun lebih diorientasikan pada kemampuan fisik, sehingga dari data yang ditampilkan pada Tabel 5.1 memberikan kejelasan bahwa Karyawan dengan Jenis Kelamin Laki-laki sangat dominan pada perusahaan ini, sementara untuk karyawan perempuan dengan jumlah persentase 16% dari total jumlah Karyawan, lebih difungsikan pada peran yang bersifat administratif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Hasil analisis terhadap Umur Karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 Tahun	30	22.9	22.9	22.9
	26-30 Tahun	27	20.6	20.6	43.5
	31-35 Tahun	18	13.7	13.7	57.3
	36-40 Tahun	21	16.0	16.0	73.3
	41-45 Tahun	12	9.2	9.2	82.4
	46-50 Tahun	9	6.9	6.9	89.3
	51-55 Tahun	9	6.9	6.9	96.2
	56-60 Tahun	5	3.8	3.8	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS*

Umur Karyawan menjadi perhatian yang sangat utama bagi perusahaan, sebab karakter dari karyawan dengan usia dibawah 40 Tahun dapat dikatakan masih memiliki kemampuan kerja yang sangat besar, terlebih lagi jika hal tersebut berkaitan dengan

pekerjaan yang bersifat fisik, yakni mengutamakan kemampuan fisik sebab karakter dari PT Wasa Mitra Engineering bergerak dibidang Konstruksi. Gambaran tersebut dapat dilihat dari Tabel 5.2 bahwa rata-rata karyawan dari perusahaan ini masih berusia antara 19-40 Tahun dengan persentase sebesar 73% dari total jumlah karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan dari setiap responden merupakan salah satu informasi yang juga dapat menjadi sumber informasi dalam mendukung sebuah penilitian, untuk informasi tentang Jenjang Pendidikan dalam penelitian ini juga menjadi bagian yang telah dilakukan analisis dan dapat digambarkan pada Tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	7.6	7.6	7.6
	S1	26	19.8	19.8	27.5
	S2	1	.8	.8	28.2
	SD	16	12.2	12.2	40.5
	SMA	55	42.0	42.0	82.4
	SMP	23	17.6	17.6	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS 21*

Sasaran terhadap Karyawan yang dijadikan Responden pada PT Wasa Mitra Engineering memiliki orientasi berbeda jika dibandingkan dengan penelitian pada objek-objek lainnya, dimana salah satu ukuran kualitas dari Karyawan yang menjadi indikator yakni Jenjang Pendidikan, namun ukuran kualitas yang dibangun

pada PT Wasa Mitra Engineering adalah Kemauan dan Kemampuan Kerja, sebab bidang pekerjaan yang dominan dimiliki pada perusahaan ini lebih berorientasi pada kemampuan serta pengalaman kerja.

Sehingga dari penggambaran yang dapat dilihat pada Tabel 5.3 bahwa dominan dari Karyawan Perusahaan adalah Tamatana SMA ke bawah dengan jumlah persentase berkisar 72,8%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan profesionailisme terhadap tanggungg jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sesuai dengan data yang diperoleh dari isian kusioner, maka kondisi Lama Kerja dari setiap responden pada PT Wasa Mitra Engineering dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	51	38.9	38.9	38.9
	3-4 Tahun	58	44.3	44.3	83.2
	5-6 Tahun	22	16.8	16.8	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS*

PT Wasa Mitra Engineering adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai sebuah perusahaan yang dapat berdomisili secara menetap dalam

jangka waktu lama pada sebuah daerah, dan sifat dari perusahaan seperti ini sangat tergantung dimana perusahaan mendapatkan job atau pekerjaan, sehingga dengan kondisi ini pekerja yang digunakan ada yang bersifat sementara dan adapula telah menjadi karyawan tetap, Kondisi sangat tergambar dari Lama Kerja dari Karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat 38,9% karyawana yang baru bergabung diperusahaan sekitar 1-2 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan banyak terdapat karyawan baru.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Interprestasi Skor Item

Interpretasi dari hasil pengukuran deskriptif masing-masing variabel selanjutnya dilakukan pembobotan dengan persamaan yang digunakan oleh Husein Umar (2011) yakni :

$$Nilai\ Rata - rata = \frac{\sum\ (frekuensi\ *\ bobot)}{\sum Populasi\ (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan atau mengklasifikasikan kecenderungan dari Skor Item Variabel Penelitian maka kriteria yang digunakan untuk mengukur hasil pengskoran tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.5
Dasar Interprestasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interprestasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
3	2,60 – 3, 39	Cukup/Sedang
4	3,40 – 4,19	Baik/Penting
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Penting

Sumber: Modifikasi Dari Husein Umar (2011)

b. Interprestasi Skor Item Variabel Budaya Organisasi – (X1)

Pertanyaan yang dituangkan dalam kusioner sebagai penjabaran dari Indikator Variabel Budaya Organisasi terdiri dari :

1) Seluruh Karyawan dan Staff pada Perusahaan memahami norma-norma yang dijadikan sebagai acuan dalam bekerja (X1.1)
2) Perusahaan dalam mendukung Budaya Organisasi selalu berusaha meningkatkan pelayanan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (X1.2)
3) Perusahaan selalu memberikan ruang kepada Staff dan Karaywan untuk menyampaikan aspirasi mereka (X1.3).
4) Permasalahan yang terjadi antar karyawan, oleh perusahaan selalu menekankan untuk dapat diselesaikan secara kekeluargaan (X1.4)
5) Pimpinan dalam Perusahaan selalu berupaya membeirkan motivasi kepada karaywan dalam rangka menjaga kualitas kerja (X1.5)

Hasil analisis berdasarkan input kusioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.6
Interprestasi Skor Item Variabel Budaya Organisasi

Skor Jawaban	Variabel Budaya Orgnanisasi - (X1)														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	1	1	0,2%	1	1	0,2%	1	1	0,2%	1	1	0,2%	1	1	0,2%
2	1	2	0,3%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
3	3	9	1,5%	1	3	0,5%	8	24	4,2%	7	21	3,7%	8	24	4,2%
4	38	152	25,2%	41	164	27,0%	66	264	46,4%	68	272	47,8%	66	264	46,4%
5	88	440	72,8%	88	440	72,4%	56	280	49,2%	55	275	48,3%	56	280	49,2%
Jumlah	**131**	**604**	**100%**	**131**	**608**	**100%**	**131**	**569**	**100%**	**131**	**569**	**100%**	**131**	**569**	**100%**
Rata-Rata	**4,61**			**4,64**			**4,34**			**4,34**			**4,34**		
Rata-rata Interprestasi Skor Item Variabel Budaya Organisasi													**4,46**		

Sumber: Diolah dari Hasil Analisis SPSS

Interprestasi dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel Budaya Organisasi, memberikan gambaran bahwa secara umum responden menyatakan bahwa komponen indikator pada variabel Budaya Organisasi memiliki peranan sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata karakteristik indikator berada pada angka 4,46 yang dapat diinprestasikan Sangat Penting.

c. Interprestasi Skor Item Variabel Stress Kerja – (X2)

Pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner sesuai dengan Indikator yang digunakan pada Variabel Stress Kerja terdiri dari :

1) Pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan Telah sesuai dengan Bidang Ilmu atau Keterampilan yang mereka miliki. (X2.1)
2) Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan waktu penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan. (X2.2)
3) Karyawan tidak menganggap keberhasilan yang diperoleh karyawan lain sebagai bentuk persaingan kerja. (X2.3).

4) Pimpinan dalam memberikan perintah selalu jelas dan terarah. (X2.4)
5) Ketidak sepahaman yang terjadi dalam lingkup kerja selalu mampu diselesaikan dengan secara kekeluargaan. (X2.5)

Tabel 5.7
Interprestasi Skor Item Variabel Stress Kerja

Skor Jawaban	Sterss Kerja – (X2)														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	2	2	0,4%	6	6	1,2%	3	3	0,6%	5	5	1,0%	1	1	0,2%
2	0	-	0,0%	3	6	1,2%	4	8	1,5%	14	28	5,8%	2	4	0,7%
3	13	39	6,9%	23	69	13,3%	27	81	15,6%	27	81	16,8%	10	30	5,4%
4	56	224	39,6%	59	236	45,6%	59	236	45,6%	57	228	47,3%	70	280	50,5%
5	60	300	53,1%	40	200	38,7%	38	190	36,7%	28	140	29,0%	48	240	43,2%
Jumlah	**131**	**565**	**100%**	**131**	**517**	**100%**	**131**	**518**	**100%**	**131**	**482**	**100%**	**131**	**555**	**100%**
Rata-Rata	**4,31**			**3,95**			**3,95**			**3,68**			**4,24**		
Rata-rata Interprestasi Skor Item Variabel Stress Kerja – (X2)													**4,03**		

Sumber: Diolah dari Hasil Analisis SPSS

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan yang secara umum bekerja dilapangan dalam bidang Kosntruksi atau pekerjaan yang sifatnya membutuhkan kemampuan fisik. Sehingga memandang tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terkait dengan Stress Kerja, interprestasi mereka menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyaataan tersebut memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor item yang berada pada angka 4,03 atau dapat diinprestasikan **Penting**.

d. Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Karyawan – (Y)

Pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner sesuai dengan Indikator yang digunakan pada Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari :

1) Karyawan dalam Perusahaan secara Keseluruhan telah memahami tentang Tanggung jawab yang mereka harus lakukan. (Y1)
2) Karyawan dalam Perusahaan selalu berupaya untuk mencapai target yang diberikan. (Y2)
3) Karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk berkeja sama dengan baik antara sesama karyawan. (Y3).
4) Bentuk Kerjasama yang sering dilakukan oleh Karaywan yakni memberikan dukungan kepada Karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. (Y4)
5) Kuantitats Kerja yang diberikan kepada Karyawan n telah sesuai dengan Standar Kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan. (Y5)

Tabel 5.8
Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Karyawan

Skor Jawaban	Kinerja Karyawan – (Y)														
	Y1			Y2			Y3			Y4			Y5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	1	1	0,2%	1	1	0,2%	2	2	0,3%	1	1	0,2%	1	1	0,2%
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	1	2	0,4%	1	2	0,4%
3	4	12	2,0%	16	48	8,8%	3	9	1,6%	12	36	6,5%	12	36	6,4%
4	54	216	36,7%	60	240	44,1%	62	248	42,8%	70	280	50,5%	65	260	46,5%
5	72	360	61,1%	51	255	46,9%	64	320	55,3%	47	235	42,4%	52	260	46,5%
Jumlah	**131**	**589**	**100%**	**128**	**544**	**100%**	**131**	**579**	**100%**	**131**	**554**	**100%**	**131**	**559**	**100%**
Rata-Rata	**4,50**			**4,25**			**4,42**			**4,23**			**4,27**		
Rata-rata Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Karyawan – (Y)													**4,33**		

Sumber: Diolah dari Hasil Analisis SPSS-21

Kinerja Karyawan berdasarkan hasil input kuisioner dari responden menunjukkan bahwa variabel ini memiliki peran yang sangat penting, dengan nilai rata-rata karakteristik indikator yakni **4,33** atau dapat diinprestasikan Sangat Penting

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Validitas Data Kusioner

Hasil analisis yang diperoleh dari input kuisioner dalam rangka pengujian vaiditas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Uji Validitas

Correlations

		Budaya Organisaso	Stress Kerja	Kinerja Karyawan	Vaild
Budaya Organisaso	Pearson Correlation	1	.381**	.537**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	
Stress Kerja	Pearson Correlation	.381**	1	.333**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.537**	.333**	1	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		
	N	131	131	131	

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

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam menentukan Valid tidaknya Kuesioner dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
   a) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
   b) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$,, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2) Membandingkan *Sig. (2-tailed)* dengan Probabilitas 0,05
   a) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
   b) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.

c) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Untuk memperoleh nilai r_{Tabel} dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung posisi nilai distribusi r_{Tabel} dengan menggunakan rumus berikut

df= (N-2)/ α = 0,05

Sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat posisi nilai distribusi r_{Tabel} adalah sebagai berikut :

df= (N-2)/ α = 0,05 atau df= (131-2)/ α = 0,05

df= 129/α = 0,05

Nilai dari r_{Tabel} untuk df= 129/ α=0,05 sesuai dengan distribusi r_{Tabel} yakni : **0.172**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}

   Sesuai dengan hasil perhitungan untuk r_{Tabel} dengan berpedoman pada distribusi r_{Tabel} yakni : **0.172**

   Dasar pengambilan keputusan dalam membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}, maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa nilai r_{Hitung} berdasar pada nilai *Pearson Correlation* setiap variabel sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.9 yakni antara **0,333-0,537** atau lebih besar dari nilai r_{Tabel} = **0.172.** Sehingga Input Data Kuesioner dapat dinyatakan **Valid**

2) Membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai α = 0,05

Sesuai dengan dasar pengambilan untuk uji validitas dengan membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai **α=0,05** dapat dinyatakan bahwa dapat dinyatakan bahwa nilia Nilai *Sig. (2-tailed)* **0,000 lebih kecil dari nilai α=0,05,** maka hasil input data dapat dinyatakan **Valid**

b. Uji Realibilitas

Hasil analisis untuk Uji Realibilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.10
Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi	41.7176	21.881	.556	.496
Stress Kerja	43.8855	19.979	.405	.696
Kinerja Karyawan	42.4275	20.539	.508	.541

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS

Dasar pengambilan keputusan suatu item realibel atau tidak realibel menurut Sugiyono (2017) dapat diketahui dengan cara melihat :

1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* > r_{Tabel} maka variabel tersebut dikatakan reliabel
2) Sebaliknya *cronbach's alpha* < r_{Tabel} maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Sesuai hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.10 maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa nilai *Cronbach's Alpha if*

Item Deleted untuk semua variabel yakni antara **0,541-0,696** atau lebih besar dari nilai r_{Tabel} **= 0.172.**

Maka kesimpulan dari hasil analisis ini adalah semua **variabel dianggap *Realibel* untuk dilakukan uji selanjutnya.**

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas dan Uji Multikoleniritas. Keduanya digunakan untuk melihat apakah jawaban yang diberikan oleh responden telah terdistribusi normal dan juga untuk menguji apakah dalam penggunaan model regresi tidak ditemukan adanya korelasi pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel bebas pada penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan SPSS terhadap Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		240
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47324629
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.049
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.935
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 21

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas yakni

1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.11, dapat dinyatakan bahwa nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,346 hal ini berarti lebih besar dari nilai Signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data Terdistribusi Normal

b. Uji Multikolineritas

Hasil analisis terhadap Uji Multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.922	1.962			
	Budaya Organisasi	.538	.089	.480	.855	1.169
	Stress Kerja	.133	.071	.150	.855	1.169

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolinieritas* adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala *multikolinieritas.*

Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel bebas yakni 1.169 atau di bawah nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* yang diperoleh dari kedua variabel bebas penelitian ini adalah 0,856 atau mendekati 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas pada penelitian ini berada di bawah angka 10, sementara nilai tolerance dapat dikatakan mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa Tidak terjadi gejala *Multikolinieritas*

4. Uji Hipotesis dengan Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menggunakan model Regresi Linear Berganda, adapun hasil yang diperoleh terhadap hasil Uji T dan Uji F pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Dasar Pengambilan Kesimpulan untuk Uji T ini adalah :

1) Berdasarkan Nilai *Signifikansi (Sig)*

a) Jika Nilai ***Signifikansi (Sig)*** **< Probabilitas 0.05**, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y).atau dengan kata lain **Hipotesis Di`terima**.

b) Jika Nilai ***Signifikansi (Sig)*** **> Probabilitas 0.05**, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y).atau dengan kata lain **Hipotesis Ditolak**.

2) Berdasarkan perbandingan nilai $\boldsymbol{t_{Hitung}}$ dengan $\boldsymbol{t_{Tabel}}$

a) Jika nilai $\boldsymbol{t_{Hitung}}$ > $\boldsymbol{t_{Tabel}}$, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan pengaruh antara Variabel *Independen* (X) dengan Variable Terikat (Y)

b) Jika nilai $\boldsymbol{t_{Hitung}}$ > $\boldsymbol{t_{Tabel}}$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan pengruh antara Variabel *Independen* (X) dengan Variable Terikat (Y)

Terhadap Uji (t) Berdasarkan Nilai *Signifikansi (Sig)* dan memperbandingkan nilai $\boldsymbol{t_{Hitung}}$ dengan $\boldsymbol{t_{Tabel}}$ maka dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.922	1.962		3.528	.001
	Budaya Organisasi	.538	.089	.480	6.043	.000
	Stress Kerja	.133	.071	.150	1.882	.062

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 21

Mendukung salah satu dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial sehingga dapat diperoleh kesimpulan pengaruh antara variabel (X) dan Variabel (Y) yakni dengan memperbandingkan nilai t_{Tabel} dengan nilai t_{Hitung}, maka untuk mendapatkna nilai t_{Tabel} dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

t_{Tabel} = α/2 ; n – k – 1

Dimana

α = Nilai Signifikansi 0,05

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

t_{Tabel} = 0,05/2 ; 131 – 3 – 1

t_{Tabel} = **0,025 ; 127**

Hasil persamaan tersebut berdasarkan nilai yang tertuang pada distrubisi t_{Tabel} yakni : **1.978820 .** Sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji hipotesis dengan menggunakan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) maka terhadap masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) **Variabel Budaya Organisasi**

Dari hasil nilai persamaan t_{Tabel} = 0,025 ; 236 maka sesuai dengan tabel distribusi t_{Tabel} diperoleh nilai sebesar = **1.978820**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{Tabel} dan nilai t_{Hitung} untuk mengetahaui seberapa besar pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa hasil yang diperoleh dari analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} = 6.043 Lebih besar dari nilai t_{Tabel}= 1.970067. maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi

memiliki pengaruh positif dan berhubungan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering.

Sementara untuk melihat hasil perbandingan *Signifikansi* dari kedua variabel sesuai yang ditampilkan pada Tabel 5.13 dapat dinyatakan bahwa *Nilai Signifikansi* Budaya Organisasi lebih besar dibanding dengan *Nilai Sig (α)* = 0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi pada variabel Potensi Daerah yakni 0. 000 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai perbandingannya dikategorikan signifikan.

Hasil pengujian yang diperoleh dari dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering, maka pernyataan untuk hasil analisis ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering, sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis diterima.

2) **Variabel Stress Kerja**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial dengan membandingkan nilai t_{Tabel} dan nilai

t_{Hitung} agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Stress Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa hasil yang diperoleh dari analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} = 1.882, atau lebih kecil dari nilai t_{Tabel}= 1.970067**,** maka untuk itu dapat dinyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif namun tidak berhubungan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Sementara untuk melihat hasil perbandingan *Signifikansi* dari kedua variabel sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.13 dapat dinyatakan bahwa *Nilai Signifikansi* Kemandirian Daerah yakni 0,062 lebih besar dibanding dengan *Nilai Sig (α)* = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai perbandingannya dikategorikan tidak signifikan**.**

Hasil pengujian yang diperoleh dari dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial Hasil pengujian yang diperoleh dari dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial Hipotesis Stress Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering, maka pernyataan untuk hasil analisis ini adalah Stress Kerja

berpengaruh positif namun tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering, sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis diterima.

b. Uji F (Simultan)

Untuk dapat melihat apakah semua variabel bebas yakni Budaya Organisasi dan Stress Kerja jika secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Variabel Terikat yakni Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering, dasar pengambilan keputusan untuk hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS yakni :

1) Jika Probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau $\boldsymbol{F_{Hitung}} < \boldsymbol{F_{Tabel}}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka $\boldsymbol{H_o}$ diterima $\boldsymbol{H_a}$ ditolak bila dilakukan secara simultan.
2) Jika Probabilitas (Signifikansi) < 0,05 (α) atau $\boldsymbol{F_{Hitung}} > \boldsymbol{F_{Tabel}}$ berarti hipotesis terbukti maka $\boldsymbol{H_o}$ ditolak $\boldsymbol{H_a}$ diterima bila dilakukan secara simultan

Dukungan dalam pengukuran uji simultan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut, maka dibutuhkan nilai $\boldsymbol{F_{Tabel}}$ sebagai pembanding dalam melihat apakah semua variabel indevenden mampu mempengaruhi variabel dependen.

Adapun dasar untuk mendapatkan nilai $\boldsymbol{F_{Tabel}}$ persamaan yang dapat digunakan yakni :

df_1 = k -1 df_2 = n – k

df_1 = 3 -1 df_2 = 131 – 3

df_1 = 2 df_2 = 128

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa pada distribusi F_{Tabel} nilai df_1 = 2 dan nilai df_2 = 128, sehingga hasil yang diperoleh yakni F_{Tabel} = **2.344507**

Tabel 5.14
Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.026	2	145.013	28.481	.000[b]
	Residual	651.715	128	5.092		
	Total	941.740	130			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Budaya Organisaso

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS

Hasil analisis yang dtuangkan dalam Tabel 5.14 di atas dengan Berdasar pada dasar pengambilan keputusan untuk uji simultan maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Perbandingan Nilai F_{Tabel} dan F_{Hitung}

Sesuai dengan Nilai F_{Hitung} yang telah diperoleh yakni **2.344507,** sementara nilai F_{Hitung} sebagaimanan ditampilkan pada Tabel 5.14 yakni **28.481,** maka pernyataan yang dapat dibuat adalah Nilai F_{Hitung} **= 28.481 >** Niliai F_{Tabel} **= 2.344507.**

Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Stress Kerja jika secara bersama-sama memiliki

berpengaruh positif dan sangat berubungan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering.

b. Uji *Signifikansi* α= 0,05

Pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari analisis uji simultan adalah **0,000,** sehingga dapat dinyatakan bahwa Sigfikansi *α*= **0,05 > 0,000**.

Sehingga hal ini membuktikan bahwa terdapat hasil perbandingan yang sangat signifikan**.**

Kesimpulan dari hasil Uji Simultan atau Uji F ini adalah Budaya Organisasi dan Stress Kerja jika secara bersama-sama memiliki berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering**.**

C. Pembahasan

Sesuai dengan fokus permasalahan yang diangkat pada penelitian ini berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru. Untuk membuktikan hipotesis yang dikembangkan, maka dilakukan beberapa pembuktian terutama pada kuesioner yang disebarkan secara langsung, dengan mengambil sampel sebanyak 131 karyawan PT Wasa Mitra Engineering Desa

Lampoko Kabupaten Barru. Kemudian diuji menggunakan SPSS versi 25 for Windows.

1. **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang siginifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering.**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sebesar 0.000 < 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui pengujian regresi terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru terhadap Kinerja Karyawan, dimana semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga

karyawan mendapatkan acuan atau pedoman dalam melakukan pekerjaan.

Adapun hasil penelitian dari Parman (2020) *" Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Tehadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare "* menyatakan bahwa Kompetensi yang merupakan pengetahuan, keterampilan, motivasi, karakteristik dan konsep diri pada perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan dapat menunjukkan bahwa dapat menghasilkan kinerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu pekerjaan dan dapat meningkatkan hasil usaha.

2. Stress Kerja berpengaruh positif namun tidak memiliki hubungan yang siginifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering.

Dari analisis tabel diatas diperoleh nilai sebesar 0.951 > 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi

menunjukkan bahwa Stres Kerja sebesar 0.062 dan nilai T_{hitung} < dari T_{tabel} (0.062 < 1.978). Artinya Stres Kerja memiliki Pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan tidak terlepas dari Kepuasan Kerja. Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres yang dialami setiap karyawan pasti berbeda-beda, begitupun dengan cara penyelesaiannya. Stres kerja yang setiap hari dialami oleh karyawan PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru tidak membuat prestasi dan kinerja mereka menurun.

Adapun hasil penelitian dari Parman (2020) *" Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Tehadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare "* tentang disiplin kerja berupa waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan tata tertib yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dikatakan demikian karena dalam kondisi empiris pendekatan yang dilakukan oleh manajemen tentang waktu masuk, waktu bekerja dan kepatuhan terhadap tata tertib oleh

banyak perusahaan tidak digunakan, sementara pendekatan yang digunakan dalam bekerja di proyek seperti pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru adalah pendekatan hasil atau target.

3. Budaya Organisasi dan Stress Kerja secara bersama-sama berpangaruh positif dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering.

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar (sig. 0.000 < 0.005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Yang artinya semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi dan Stres Kerja yang dimiliki akan memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru. Hasil penelitian secara simultan Budaya Organisasi dan Stres Kerja tidak menghambat prestasi Kinerja Karyawan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kineja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}. Dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga karyawan mendapatkan acuan atau pedoman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana koefisien regresi menunjukkan bahwa Stres Kerja sebesar 0.062 dan nilai T_{hitung} < dari T_{tabel} (0.062 < 1.978). Yang artinya Stres Kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru, hal ini disebabkan karena karyawan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya dan atasan *welcome* kepada karyawannya sehingga karyawan tidak

merasa tegan dalam melakukan pekerjaan. Adapun sebagian kecil stres yang dialami oleh karyawan Pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru tidak membuat prestasi dan kinerja mereka menurun.

3. Secara Simultan ada Pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Variabel Dependen. Hal itu dibuktikan dari analisa data yang menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan signifikansi < 0.005.

B. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain selain masalah budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya variabel konflik, kepuasan dan kompetensi.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam sampel penelitian ini, sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak dan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

DAFTRA PUSTAKA

AKHIRI, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Di Kulon Progo*. *Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan , 15*, 1-4.

Amran, A. (2021). *Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bungo.* Jurnal Manajemen Sains, 92–100.

CAHYANA, G. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.18.2.Februari(2017): 1314-1342 , 15*, 7-13.

Darodjat, kusnan dalam. (2015). *KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS iklim kerja organisasi. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Deskarfi, D., & Noviansyah, N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Oku.* Kolegial, 8(2), 203–219.

Drs. Parman, MM. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare*, 216-220, 299-300.

Han, E. S., & goleman, daniel, boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis* 2.1. *Journal of Chemical Information and Modeling,* 53(9), 1689-1699.

Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 12.

Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mitra Manajemen,* 4(5), 789–803.

Italiani, F. A. (2013) *Bisma jurnal bisnis dan manajemen*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus,* 13(1), 43-51.

Maharani, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Tangerang Cikupa*.

Manajemen Sumber Daya Manusia: *membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja/Lijan Poltak Sinambela*; editor, Suryani, Restu Damayanti.—Cet.4.—Jakarta: Bumi Aksara, 2019. Xxiv+614 hlm.;23 cm.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa.”* Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah , E-ISSN 2599-3410, 1(1), 45–68.

Nurvita, A. R, % Budiarti, A. (2019). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 8,* 1-18.

Pamungkas, D. (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), 369-380.

Pengaruh, A., Of, L., Dan, C., Kerja, S., & Karyawan, T. K. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis.* 18(2), 129–139.

PERTIWI, T. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop II Bandung. Kata Kunci : Budaya OrganisasiI, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan , 15*, 4-7.

PR, F. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kai Logistic Surabaya*.

Prayogo, B. D. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai vaiabel intervening studi pada pt telkom indonesia witel surabaya.* Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 496–506.

Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 2(4), 601.

Rahmizal & Novia, 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi*. *Jurnal Pundi,* 05(01), 31-44.

Ravionita, F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Tbk.* Auto2000 Waru Surabaya pada Bagian Parts Accessories (DEPO). *Jurnal Ilmu Manajemen,* 5(1), 1-7.

Sandora, E, & Adiputra, I. G. (2021). *Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Kap, Diintervening Oleh Budaya Organisasi*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan,* 3(2), 360.

Sari, H. M. K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan),* 2(1), 15-30.

Sasuwe, M. (201 C.E). Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

Sesaria, M. (2020). Bab II Kajian Pustaka 2.1. *Bab II Kajian Pustaka 2.1, 2004, 6-25.*

Sidiq, R. U. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja: studi kasus di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru Malang*.

Wahyuni, E. S., & Rosmida, R. (2017). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA*

APARAT PEMERINTAH DAERAH DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis).

Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen, 20(2), 189–206.