

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Untuk memperoleh data dalam pengujian ini, penulis membagikan kuesioner kepada 100 responden. Jumlah sampel kuesioner tersebut dihasilkan dari hasil perhitungan jumlah sampel dan kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Berikut ini adalah pengelompokan profil responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan dan penjelasannya melalui analisis deskriptif.

4.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	86	86
2	Perempuan	14	14
	Total	100	100

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Tabel 4.1 menyatakan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 86 orang dengan persentase 86%, kemudian responden perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 14%. Berdasarkan data jenis kelamin yang dipaparkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 86%, hal ini disebabkan karena departemen *logistic* perusahaan yang bersangkutan

mempunyai tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibanding perempuan, contoh dalam kegiatan memindahkan material dan mengoperasikan alat angkut pabrik, sehingga hal ini jelas memanfaatkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

4.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	≤20	1	1
2	21-25	63	63
3	26-30	24	24
4	≥31	12	12
	Total	100	100

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Tabel 4.2 menyatakan responden dalam penelitian ini yang berusia ≤ 20 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 1%, responden yang berusia 21-25 tahun ada 63 orang dengan persentase 63%, responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 24%, responden yang berusia diatas 31 tahun ada 12 orang dengan persentase 12%. Berdasarkan data usia responden yang telah dipaparkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-25 tahun, hal ini disebabkan perusahaan lebih menerima karyawan yang berusia produktif guna menunjang kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan.

4.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0,5-1	14	14
2	1,5-2	52	52
3	2,5-3	27	27
4	>3	7	7
	Total	100	100

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Tabel 4.3 menyatakan masa kerja responden dalam penelitian ini yang bekerja selama 1 bulan sampai 1 tahun berjumlah 14 karyawan dengan persentase 14%, responden yang telah bekerja 1,5-2 tahun berjumlah 52 karyawan dengan persentase 52%, responden yang telah bekerja 2,5-3 tahun berjumlah 27 karyawan dengan persentase 27%, responden yang telah bekerja diatas 3 tahun ada 7 karyawan. Berdasarkan data masa kerja responden yang telah dipaparkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja antara 1,5-2 tahun, hal ini disebabkan kontrak pertama di perusahaan ini adalah 6 bulan dan setelah itu direvisi menjadi 2 tahun. Sehingga, banyak karyawan yang memiliki masa kerja antara 1,5-2 tahun. Sedangkan untuk kontrak kedua yaitu diperpanjang 1 tahun lagi membutuhkan keputusan yang matang dari pihak manajemen untuk melanjutkannya, dikarenakan setelah diperpanjang 1 tahun lagi, kebanyakan karyawan tidak bekerja serajin dan setaat saat masih dalam masa kontrak 2 tahun.

4.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	3	3
2	SMA	24	24
3	SMK	73	73
	Total	100	100

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Tabel 4.4 menyatakan responden dalam penelitian ini yang berpendidikan S1 sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, responden yang berpendidikan SMA ada 24 orang dengan persentase 24%, responden yang berpendidikan SMK ada 73 orang dengan persentase 73%. Berdasarkan data pendidikan responden yang telah

dipaparkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMK dengan persentase 73%, hal ini disebabkan karyawan yang berkerja pada perusahaan ini pada umumnya adalah laki-laki dengan lulusan SMK, dimana perusahaan membutuhkan tenaga mereka untuk mengoperasikan alat-alat angkut yang ditetapkan, mengoperasikan komputer, dan memindahkan beberapa barang ke tempat yang ditentukan oleh perusahaan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Untuk mendapatkan data atau informasi tersebut digunakan angket/kuesioner, kemudian setelah data terkumpul diolah menggunakan program statistik yang dikenal dengan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) *release* 21. Selanjutnya untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel digunakan analisis deskriptif.

4.2.1 Deskriptif Variabel

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam kemudian jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada di tiap kuesioner dapat diketahui melalui deskriptif variabel tiap-tiap pernyataan kuesioner. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu

pada rata-rata skor kategori kuesioner atau angket, adapun kriteria yang dimaksud adalah seperti pada tabel 4.5 berikut yang dikembangkan oleh Muhidin dan Abdurahman:

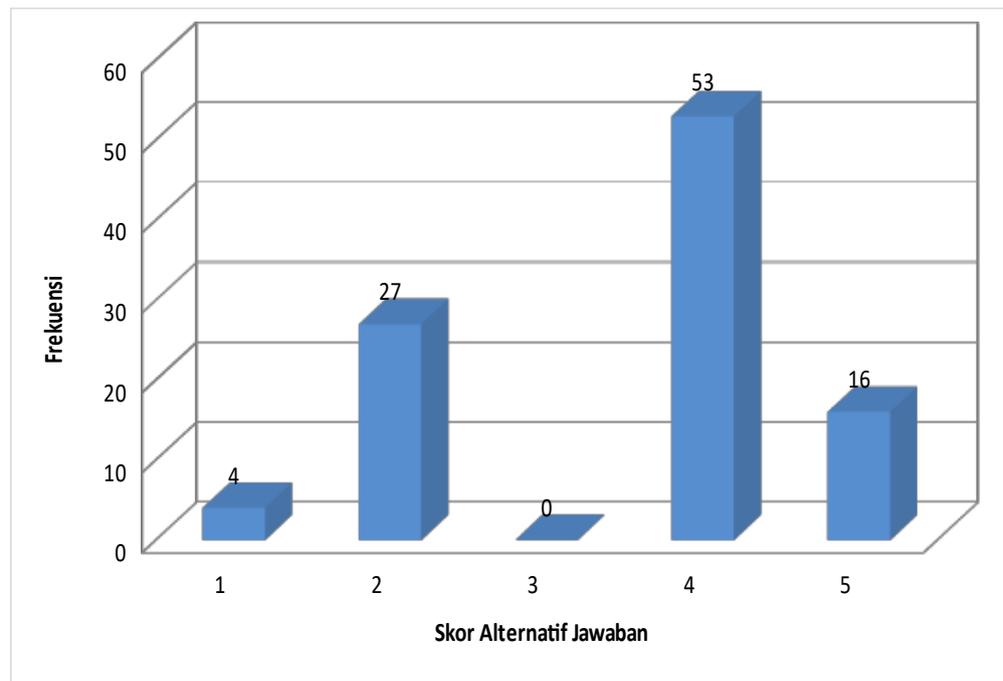
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Muhidin dan Abdurahman (2007:146)

a. Variabel Budaya Organisasi

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan”.

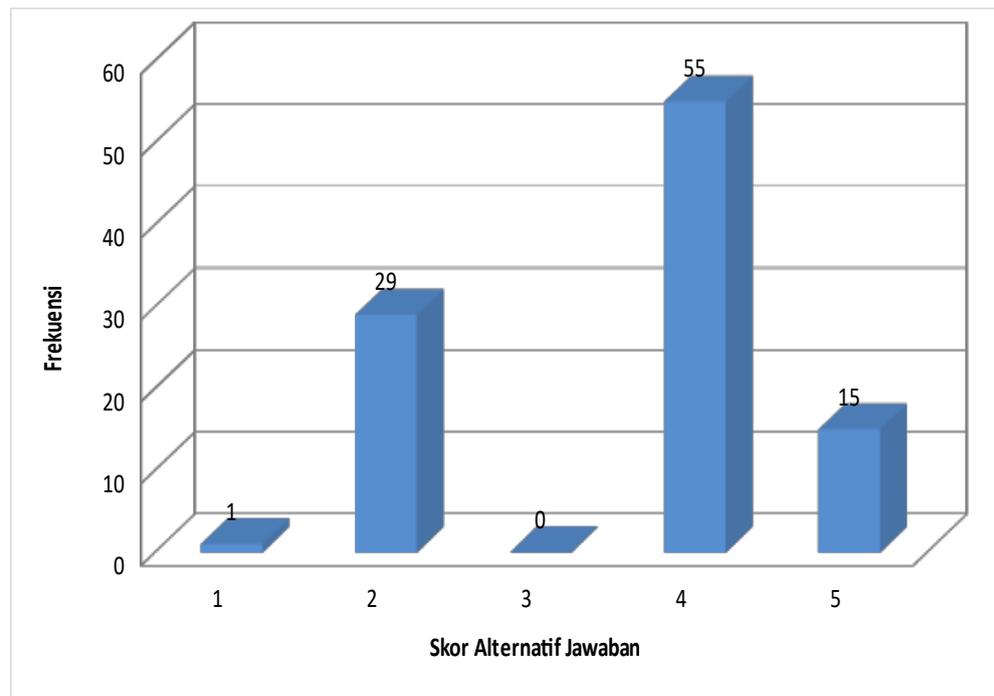


Gambar 4.1 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_1

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_1 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 53 responden atau 53% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,50 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan.

2. Tanggapan pernyataan responden “Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan”

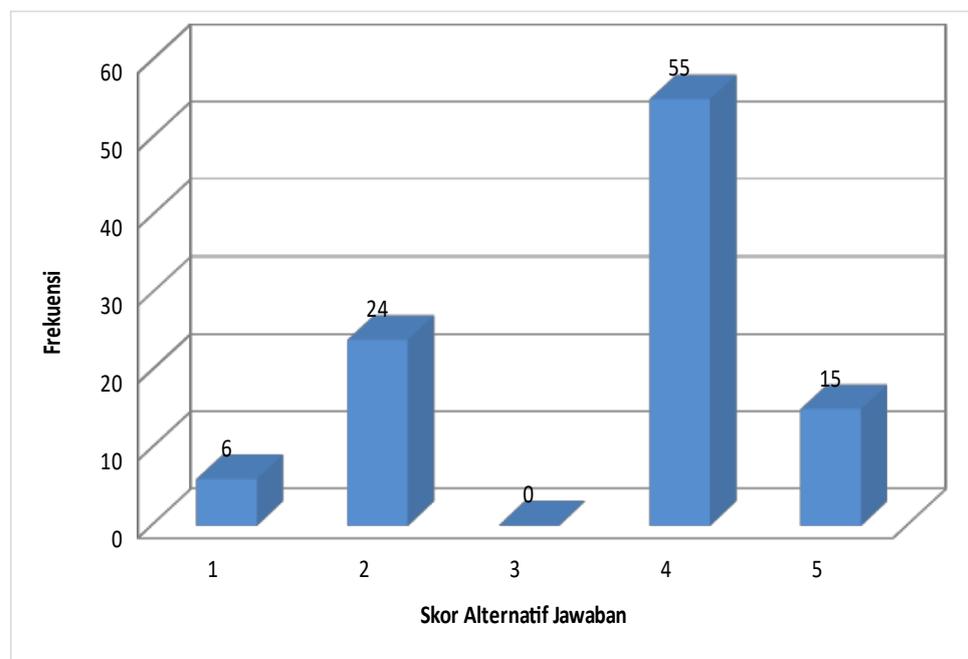


Gambar 4.2 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_2

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_2 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 55 responden atau 55% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,54 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.

3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan”.

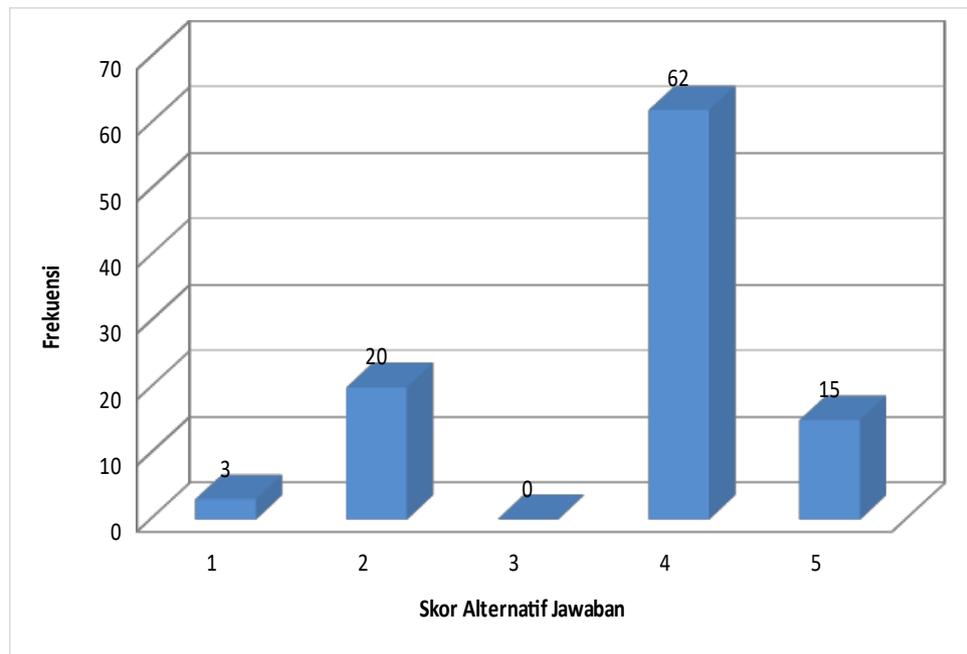


Gambar 4.3 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_3

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_3 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 55 responden atau 55% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,49 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh terhadap departemen lain”.

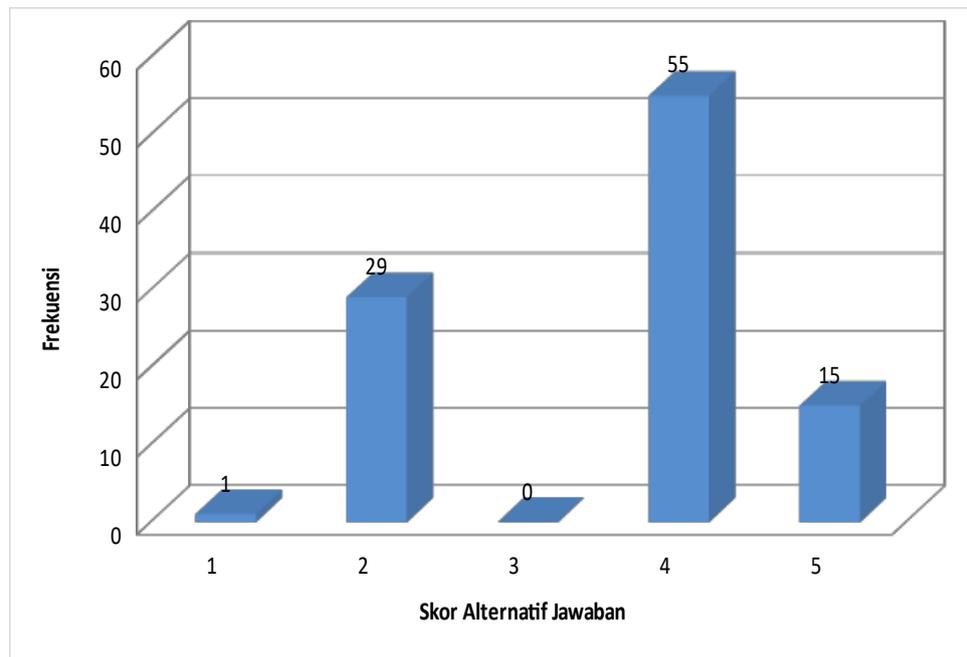


Gambar 4.4 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_4

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_4 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 62 responden atau 62% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,66 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya pekerjaan yang karyawan lakukan berpengaruh terhadap departemen lain.

5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan bantuan, baik secara fisik maupun melalui komunikasi motivasi kepada saya”.

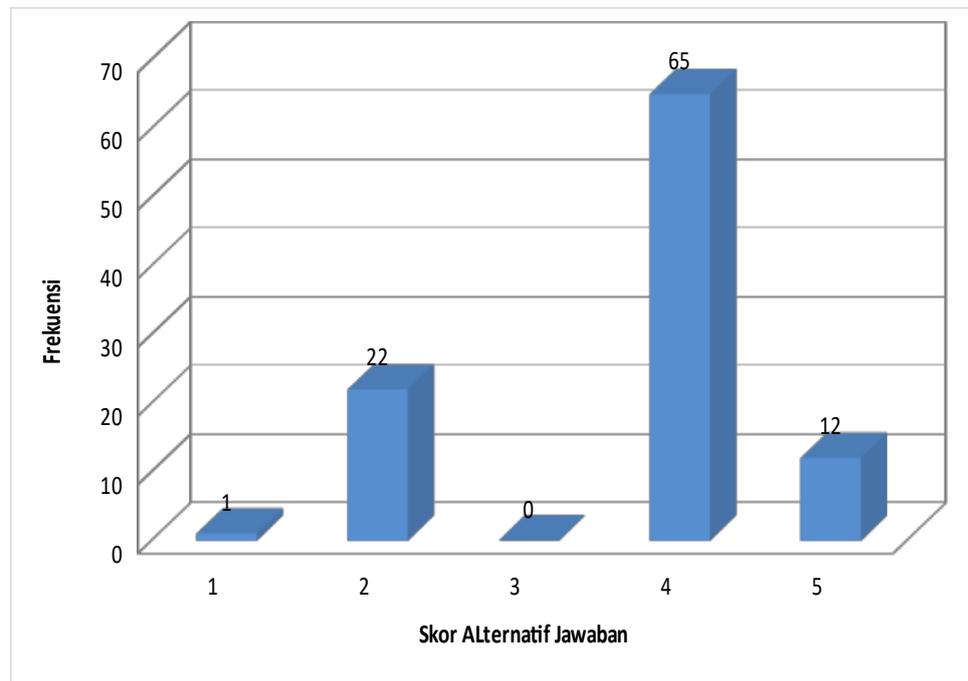


Gambar 4.5 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_5

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_5 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 55 responden atau 55% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,54 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya perusahaan memberikan bantuan, baik secara fisik maupun melalui komunikasi motivasi kepada karyawan.

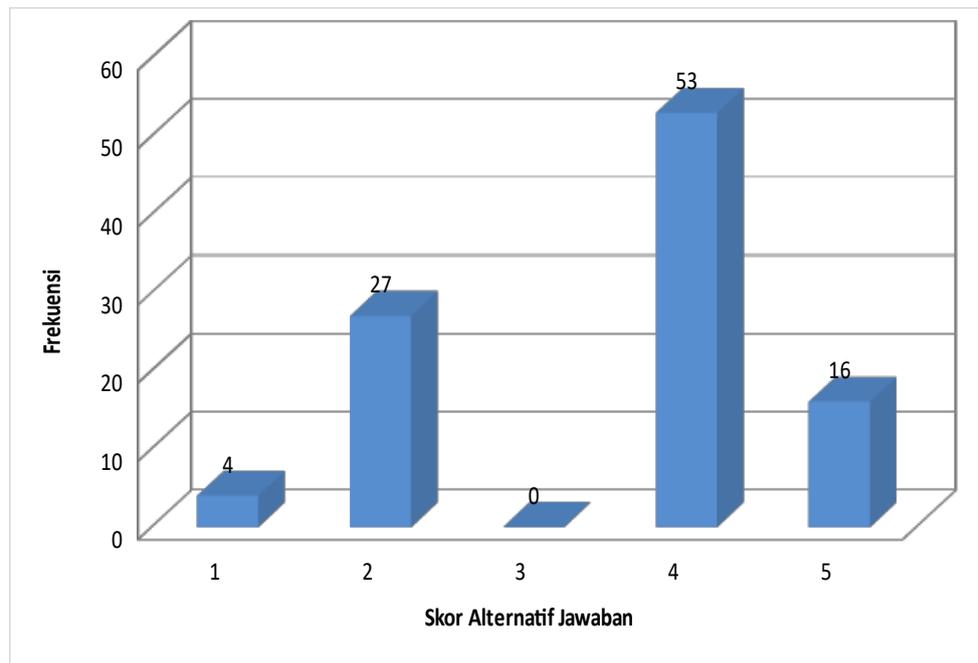
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya”.



Gambar 4.6 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_6

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_6 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 65 responden atau 65% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,65 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja karyawan.

7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bertekad untuk bekerja di perusahaan ini dengan sepenuh hati dan dengan semangat”.

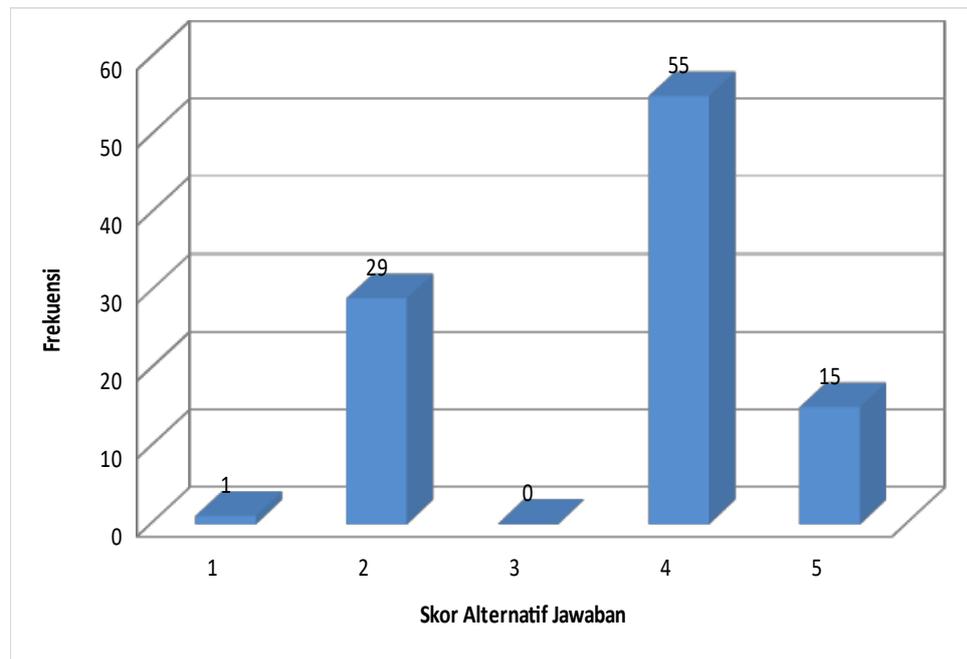


Gambar 4.7 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_7

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.7 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_7 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 53 responden atau 53% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,50 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan bertekad untuk bekerja di perusahaan ini dengan sepenuh hati dan dengan semangat.

8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Penghargaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kinerja saya”.

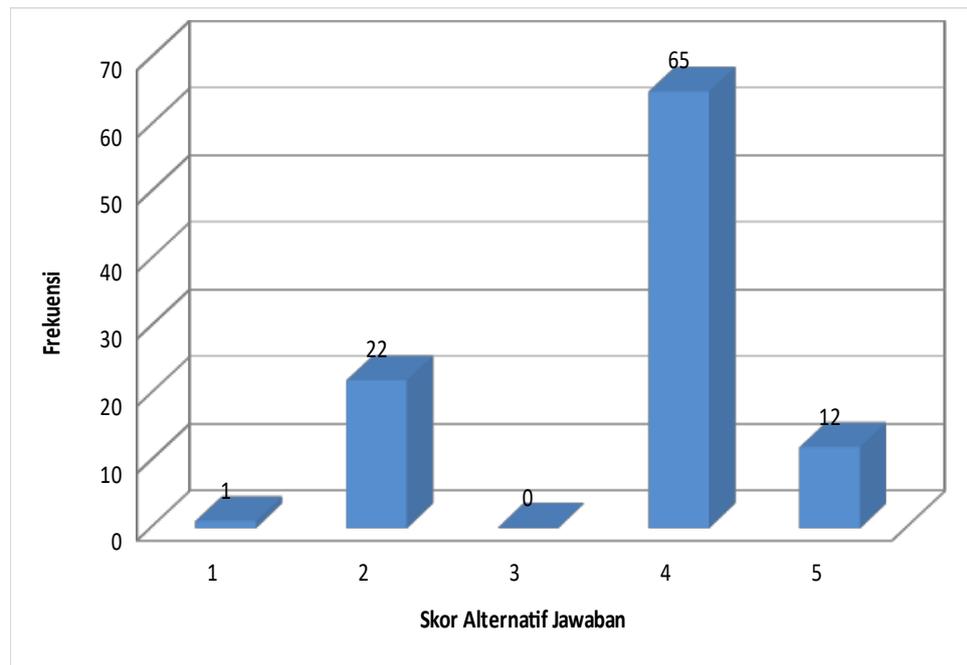


Gambar 4.8 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_8

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.8 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_8 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 55 responden atau 55% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,54 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.

9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Komunikasi yang berlangsung di perusahaan adalah komunikasi yang berlangsung dua arah tanpa ada halangan yang melarang”.

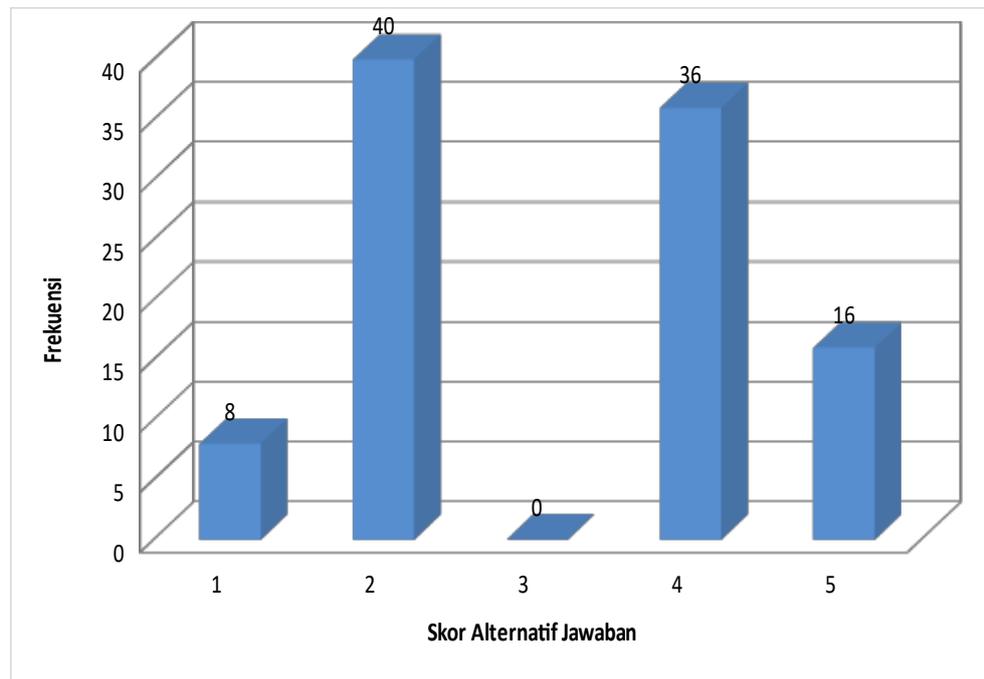


Gambar 4.9 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X1_9

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.9 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X1_9 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 65 responden atau 65% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,65 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya komunikasi yang berlangsung di perusahaan adalah komunikasi yang berlangsung dua arah tanpa ada halangan yang melarang.

10. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Keributan sering terjadi dalam tempat kerja saya”.

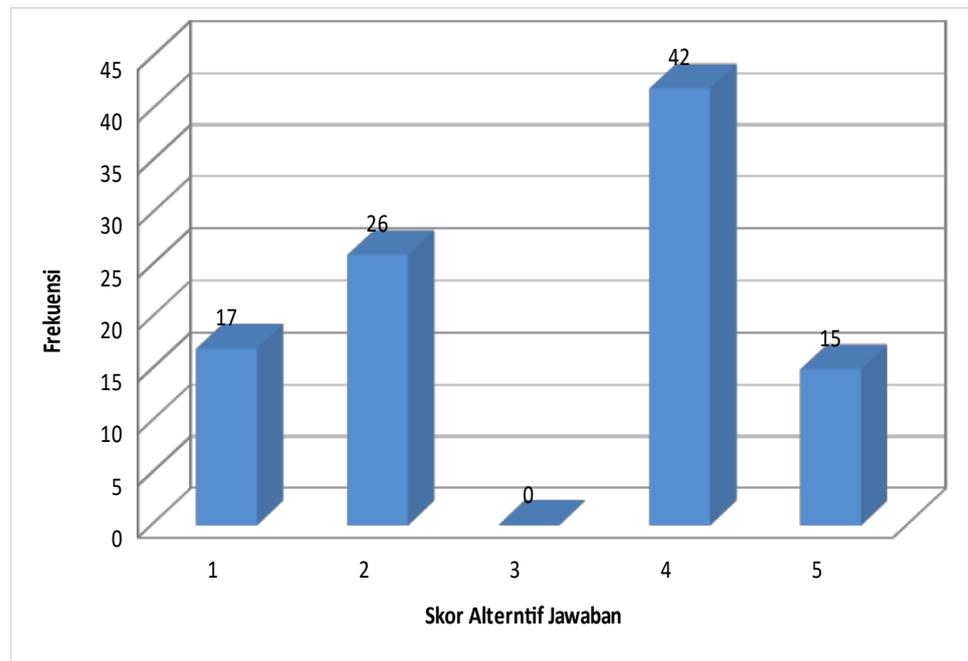


Gambar 4.10 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_1

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.10 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_1 terpusat pada alternative jawaban 2 (tidak setuju) yaitu sebanyak 40 responden atau 40% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,12 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan merasa keributan sering terjadi dalam tempat kerjanya dan sebagian lainnya merasa keributan tidak sering terjadi dalam tempat kerjanya.

11. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan yang banyak membuat saya cepat letih”.

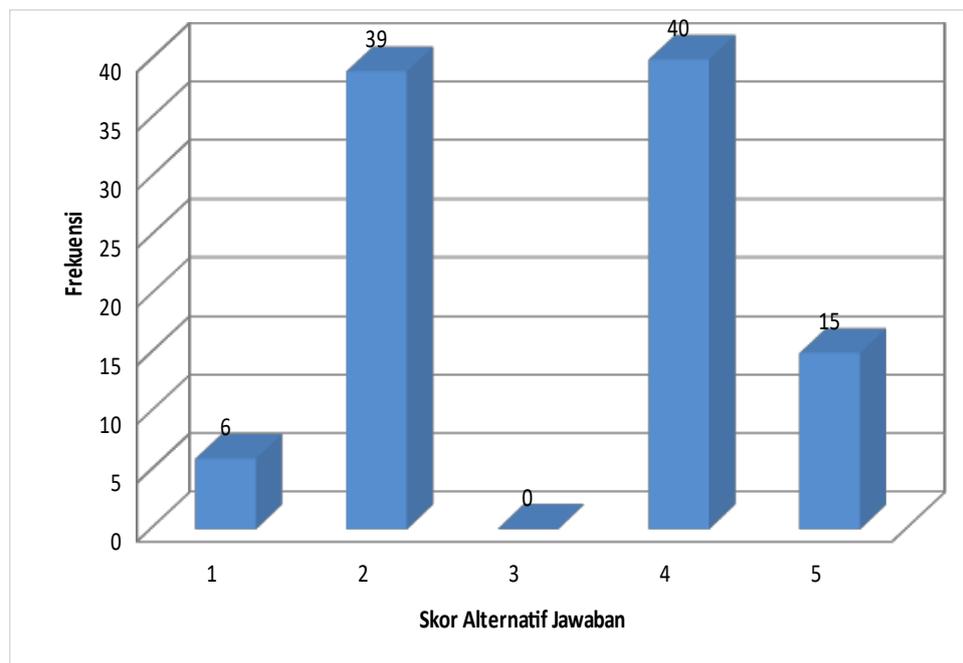


Gambar 4.11 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_2

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.11 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_2 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 42 responden atau 42% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,12 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan merasa pekerjaan yang banyak membuat karyawan cepat letih dan sebagian lainnya merasa pekerjaan yang banyak tidak membuat cepat letih

12. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Perpindahan posisi kerja (rotasi) yang sering membuat saya bingung dan sulit beradaptasi dengan baik”.

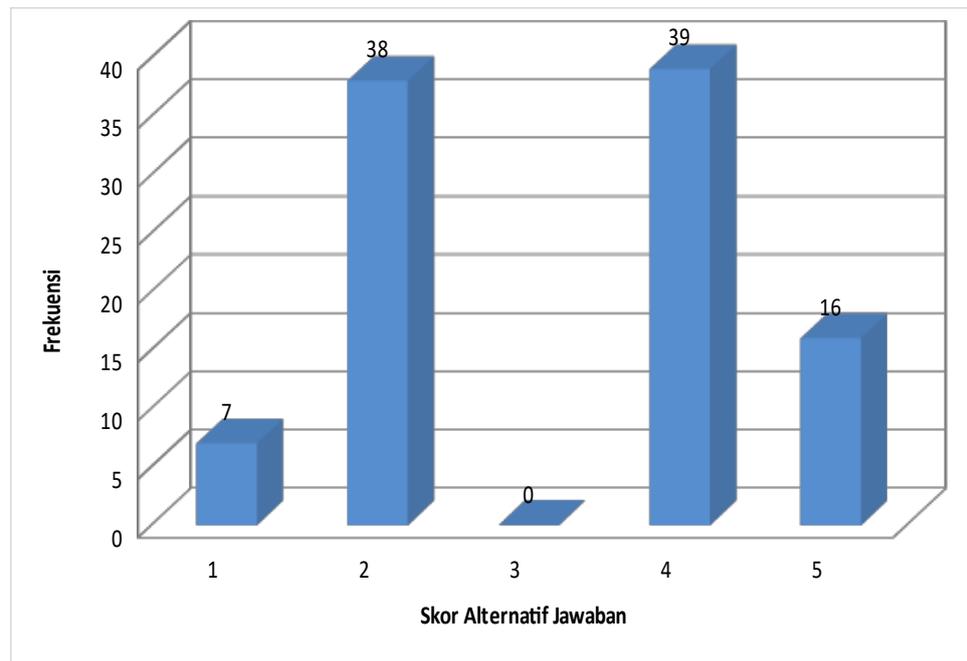


Gambar 4.12 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_3

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.12 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_3 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 40 responden atau 40% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,19 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan merasa perpindahan posisi kerja (rotasi) yang sering membuat karyawan bingung dan sulit beradaptasi dengan baik sedangkan sebagian lagi merasa perpindahan posisi kerja (rotasi) yang sering tidak membuat karyawan bingung .

13. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Karena beban kerja yang berat, hal itu membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja”.

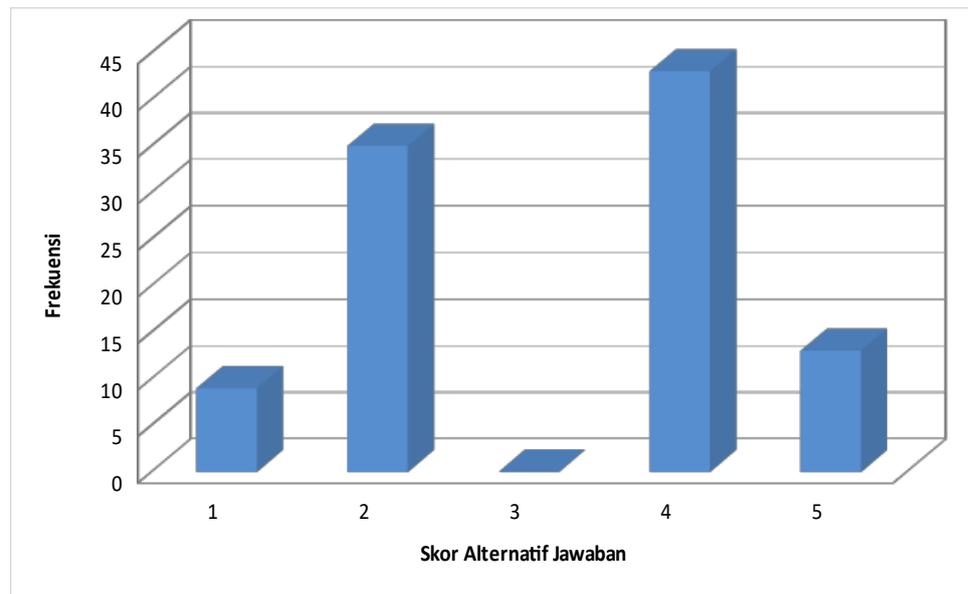


Gambar 4.13 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_4

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.13 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_4 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 39 responden atau 39% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,19 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan merasa karena beban kerja yang berat, hal itu membuat karyawan banyak izin untuk tidak masuk kerja, tetapi sebagian lainnya merasa beban kerja yang berat tidak membuat karyawan banyak izin untuk tidak masuk kerja.

14. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Tugas yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan dengan lengkap sehingga saya tidak dapat mengerjakannya dengan baik”.

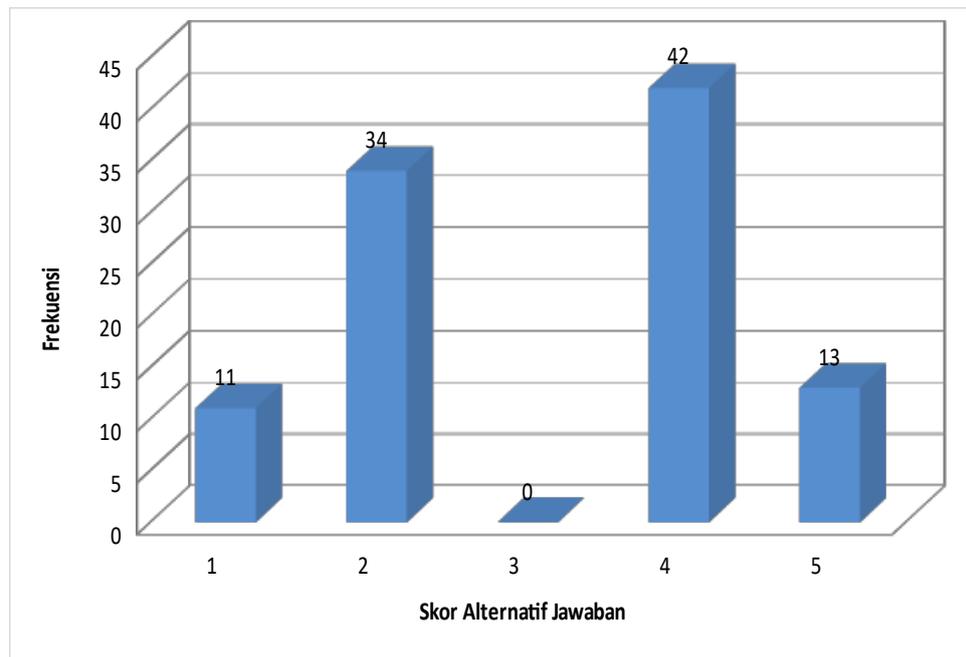


Gambar 4.14 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_5

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.14 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_5 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 43 responden atau 43% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,16 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan tugas yang diberikan kepadanya tidak dijelaskan dengan lengkap sehingga karyawan tidak dapat mengerjakannya dengan baik, tetapi sebagian lainnya merasa tugas yang diberikan kepada saya telah dijelaskan dengan lengkap sehingga karyawan dapat mengerjakannya dengan baik.

15. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*Job description* yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan sekarang”.

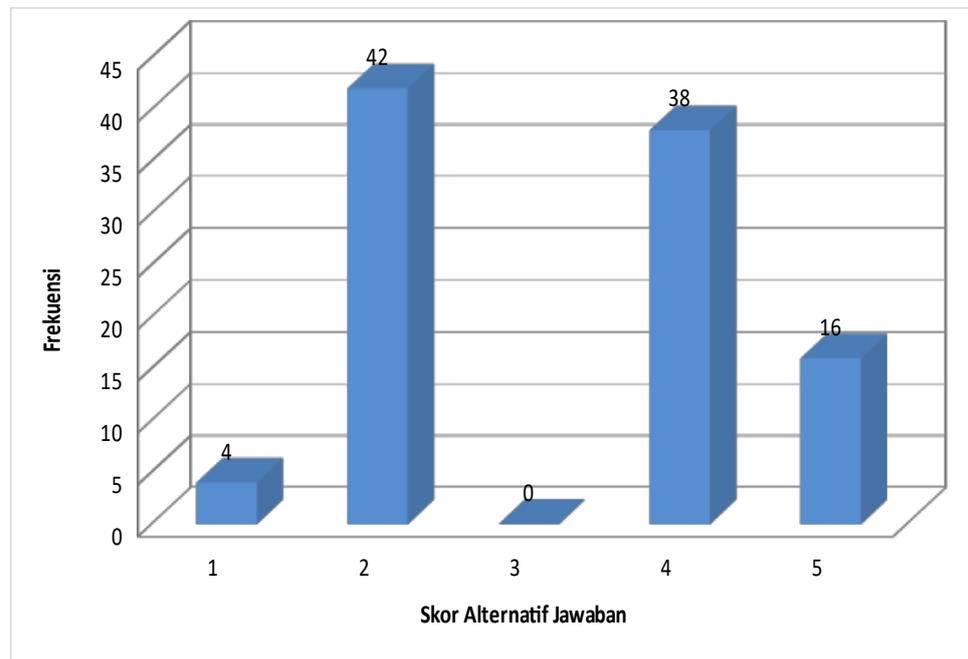


Gambar 4.15 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_6

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.15 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_6 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 42 responden atau 42% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,12 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan merasa *job description* yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan sekarang dan sebagian lagi merasa sesuai.

16. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya sering merasa terbebani dikarenakan kesulitan pekerjaan yang saya kerjakan”

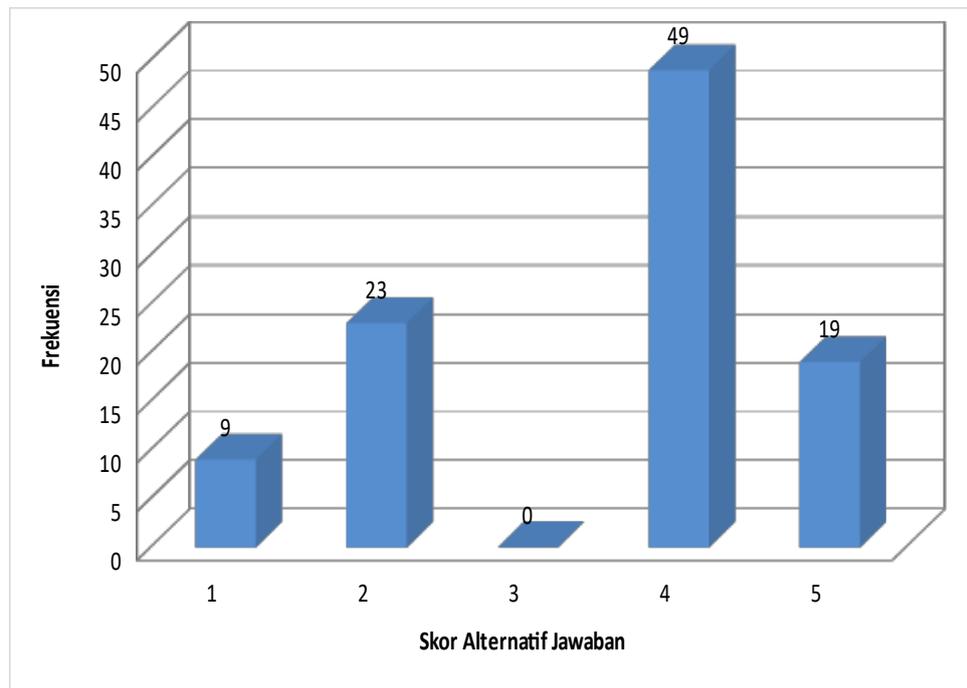


Gambar 4.16 Tanggapan Responden terhadap pernyataan X2_7

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.16 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan X2_7 terpusat pada alternative jawaban 2 (tidak setuju) yaitu sebanyak 42 responden atau 42% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,20 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 sampai 3,39 atau berada pada kategori cukup, artinya bagi sebagian karyawan merasa terbebani dikarenakan kesulitan pekerjaan yang dikerjakannya dan sebagian lagi merasa tidak terbebani dikarenakan kesulitan pekerjaan yang dikerjakannya.

17. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya telah melakukan tugas sesuai dengan tujuan awal pekerjaan saya”.

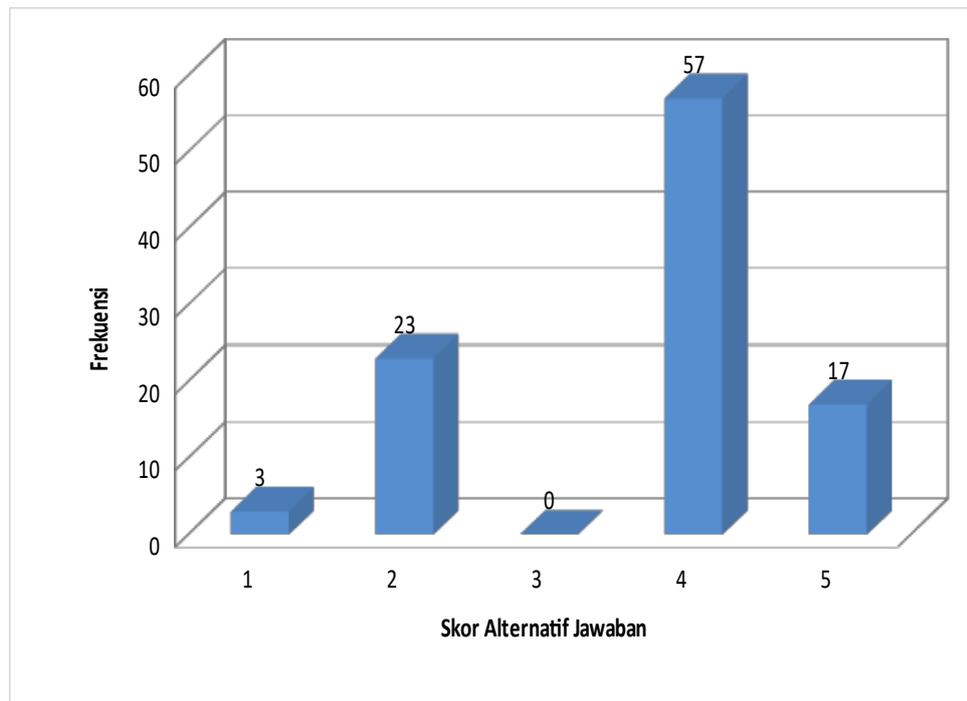


Gambar 4.17 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_1

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.17 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_1 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 49 responden atau 49% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,46 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan telah melakukan tugas sesuai dengan tujuan awal pekerjaannya.

18. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan tugas yang diberikan”.

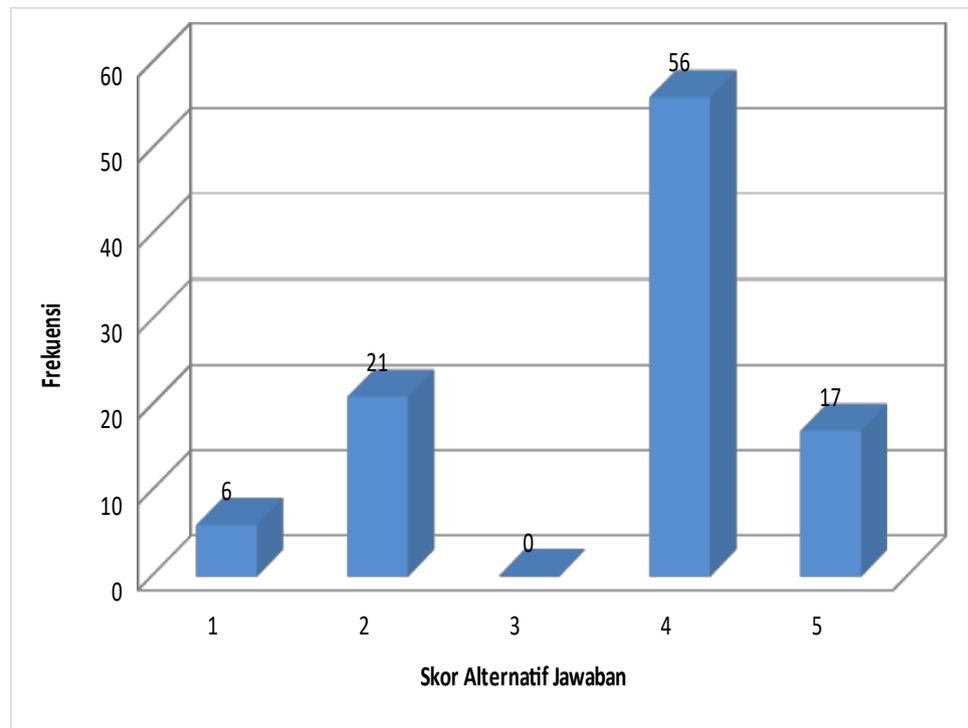


Gambar 4.18 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_2

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.18 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_2 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 57 responden atau 57% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,62 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

19. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti”.

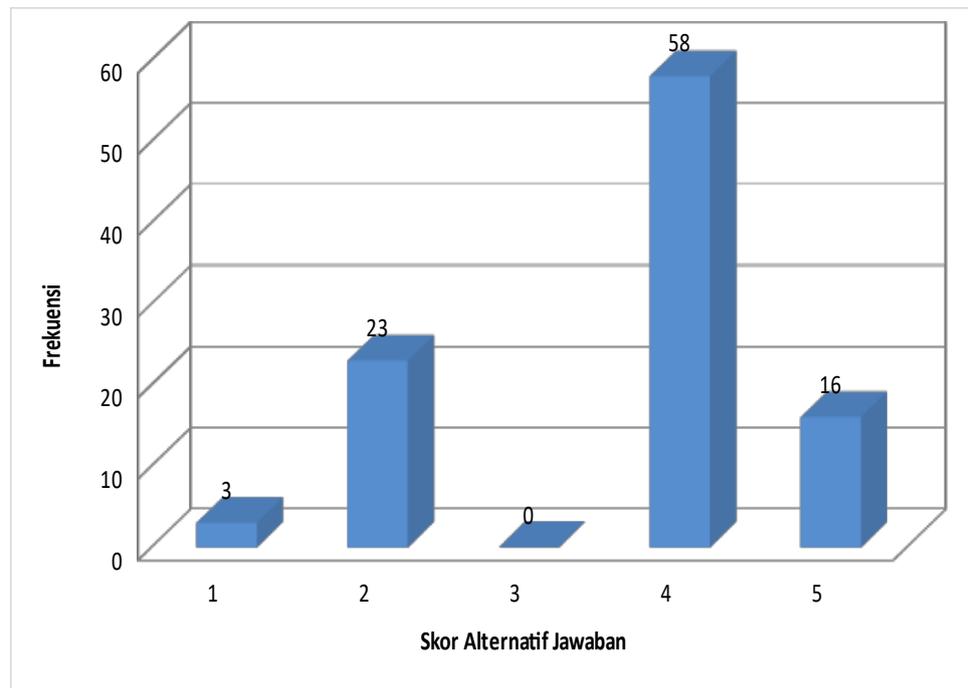


Gambar 4.19 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_3

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.19 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_3 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 56 responden atau 56% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,57 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

20. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan”.

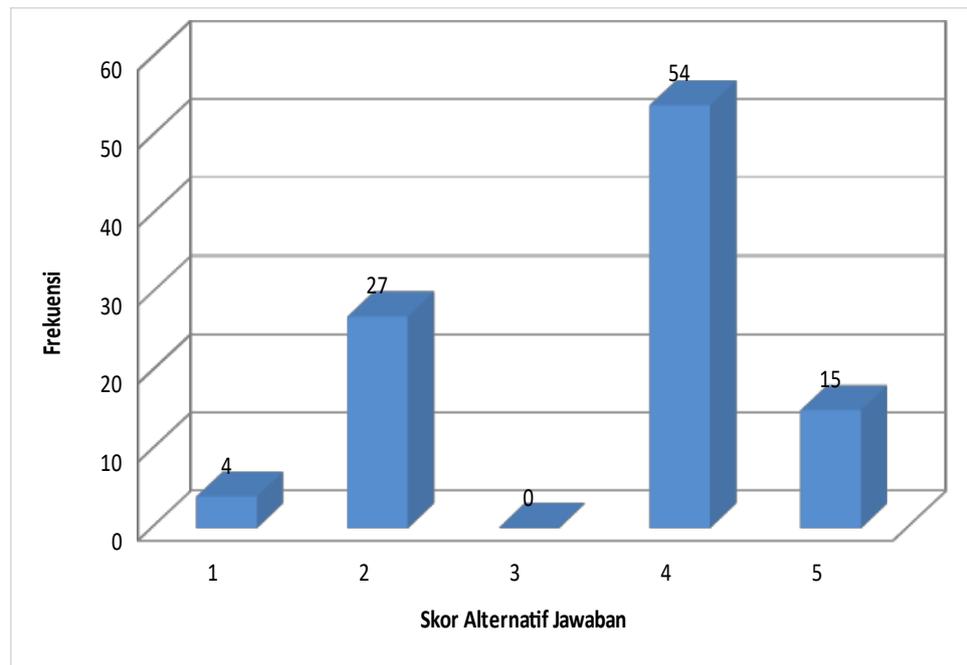


Gambar 4.20 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_4

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.20 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_4 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 58 responden atau 58% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,61 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

21. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan saya dalam bekerja”.

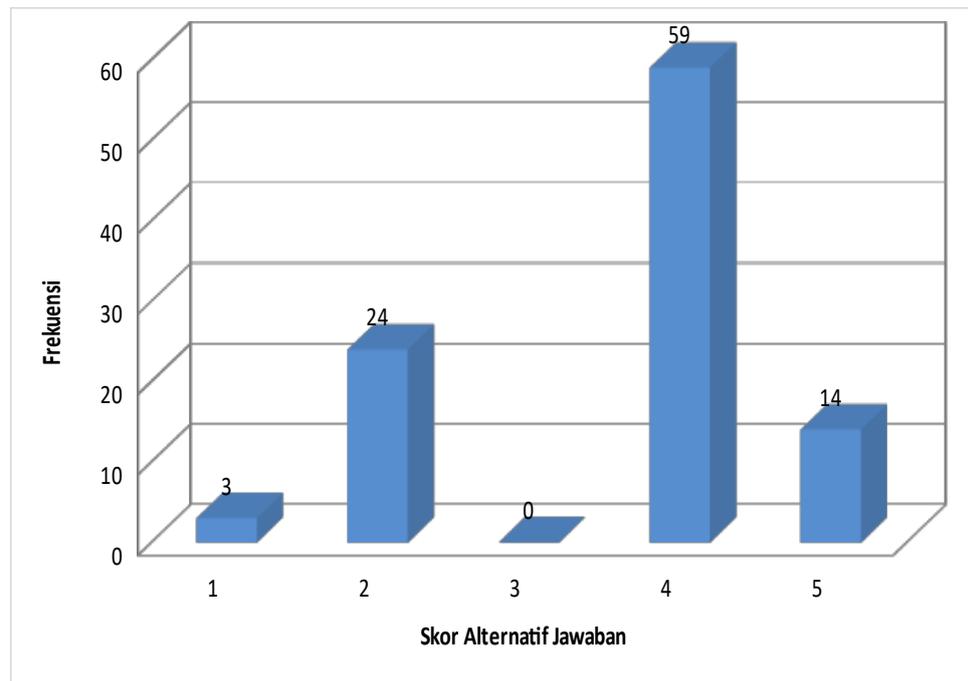


Gambar 4.21 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_5

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.21 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_5 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 54 responden atau 54% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,49 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan dapat meminimalisasikan tingkat kesalahannya dalam bekerja.

22. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Tugas yang diberikan kepada saya selalu saya selesaikan tepat waktu”

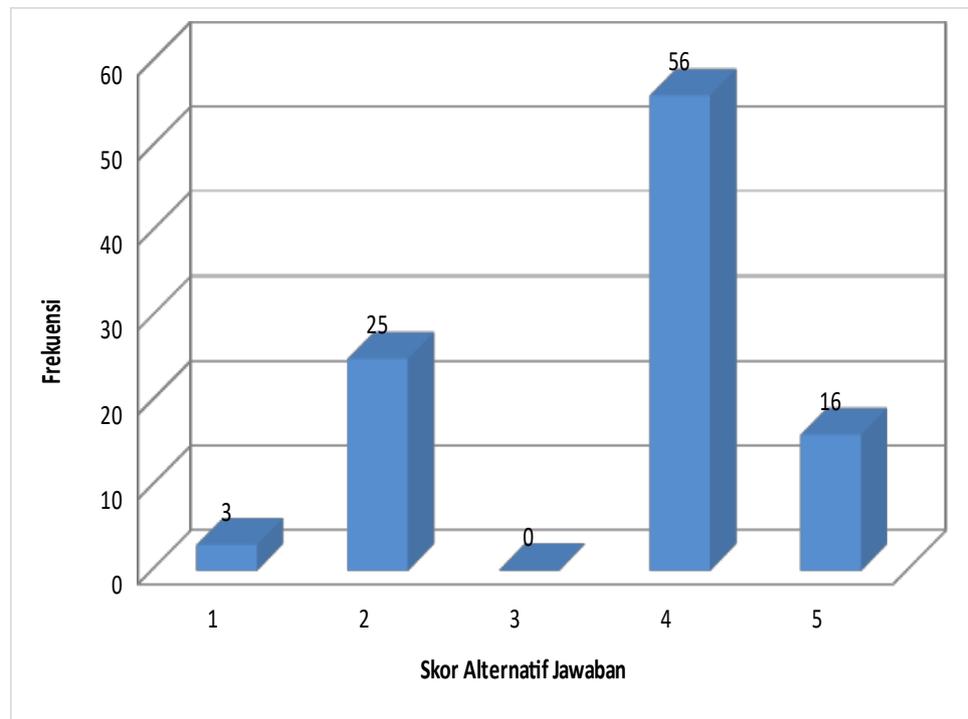


Gambar 4.22 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_6

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.22 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_6 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 59 responden atau 59% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,57 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya tugas yang diberikan kepada karyawan selalu diselesaikannya tepat waktu.

23. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”.

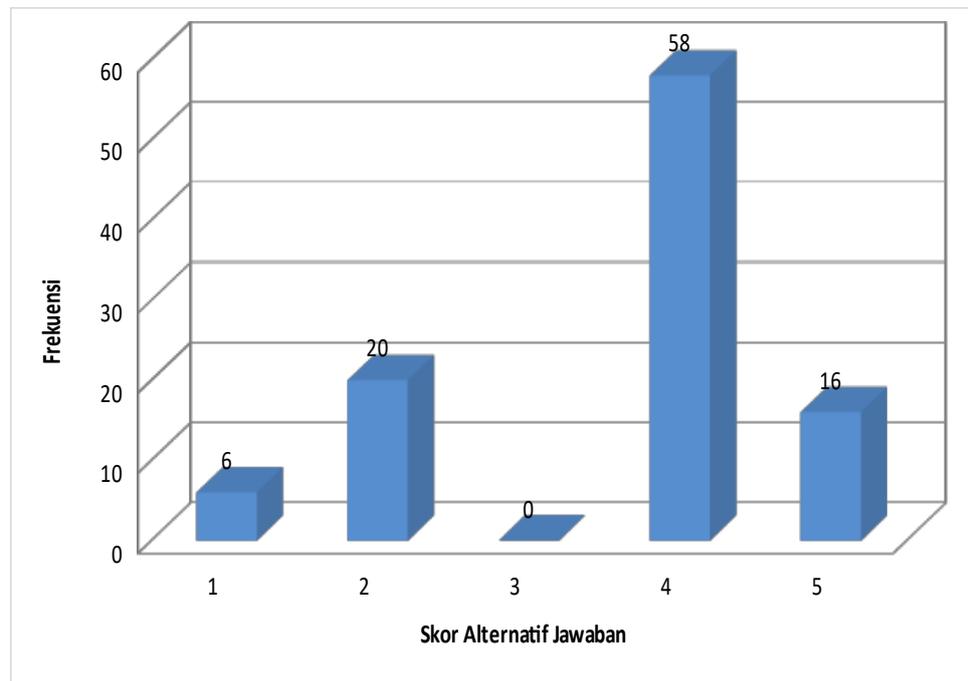


Gambar 4.23 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_7

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.23 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_7 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 56 responden atau 56% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,57 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.

24. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan Perusahaan”.

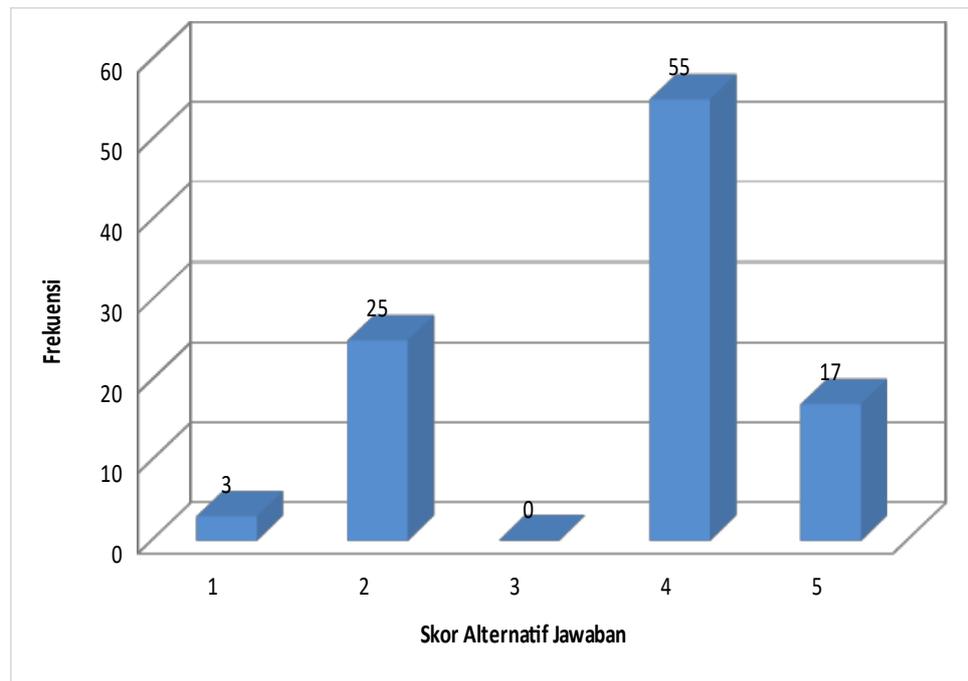


Gambar 4.24 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_8

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.24 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_8 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 58 responden atau 58% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,58 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

25. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan yang saya kerjakan tidak mengganggu kesehatan maupun keselamatan saya”.



Gambar 4.25 Tanggapan Responden terhadap pernyataan Y_9

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.25 menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk pernyataan Y_9 terpusat pada alternative jawaban 4 (setuju) yaitu sebanyak 55 responden atau 55% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,58 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 sampai 4,19 atau berada pada kategori baik, artinya pekerjaan yang karyawan kerjakan tidak mengganggu kesehatan maupun keselamatannya.

4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Keputusan untuk menentukan tingkat validitas adalah dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika hasil *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel atau nilai r hitung $>$ r tabel pada Sig 0,05, maka dapat disimpulkan item atau butir-butir pertanyaan tersebut adalah valid (Wibowo, 2012: 51).

1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	X1_1	0.793	0.361	Valid
	X1_2	0.730	0.361	Valid
	X1_3	0.556	0.361	Valid
	X1_4	0.591	0.361	Valid
	X1_5	0.730	0.361	Valid
	X1_6	0.591	0.361	Valid
	X1_7	0.793	0.361	Valid
	X1_8	0.730	0.361	Valid
	X1_9	0.591	0.361	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa :

- a Nilai capaian koefisien X1_1 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.793 (r hitung) $>$ 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- b Nilai capaian koefisien X1_2 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.730 (r hitung) $>$ 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- c Nilai capaian koefisien X1_3 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.556 (r hitung) $>$ 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- d Nilai capaian koefisien X1_4 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.591 (r hitung) $>$ 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.

- e Nilai capaian koefisien X1_5 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.730 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- f Nilai capaian koefisien X1_6 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.591 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- g Nilai capaian koefisien X1_7 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.793 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- h Nilai capaian koefisien X1_8 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.730 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- i Nilai capaian koefisien X1_9 terhadap Budaya Organisasi adalah sebesar 0.591 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.

Dari pengujian validitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa semua item dari pernyataan variabel budaya organisasi (X1) adalah valid.

2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Stres Kerja	X2_1	0.903	0.361	Valid
	X2_2	0.873	0.361	Valid
	X2_3	0.854	0.361	Valid
	X2_4	0.658	0.361	Valid
	X2_5	0.857	0.361	Valid
	X2_6	0.759	0.361	Valid
	X2_7	0.792	0.361	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa :

- a Nilai capaian koefisien X2_1 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.903 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.

- b Nilai capaian koefisien X2_2 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.873 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- c Nilai capaian koefisien X2_3 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.854 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- d Nilai capaian koefisien X2_4 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.658 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- e Nilai capaian koefisien X2_5 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.857 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- f Nilai capaian koefisien X2_6 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.759 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- g Nilai capaian koefisien X2_7 terhadap Stres Kerja adalah sebesar 0.792 (r hitung) > 0,361 (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.

Dari pengujian validitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa semua item dari pernyataan variabel stress kerja (X2) adalah valid.

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y_1	0.895	0.361	Valid
	Y_2	0.745	0.361	Valid
	Y_3	0.759	0.361	Valid
	Y_4	0.707	0.361	Valid
	Y_5	0.681	0.361	Valid
	Y_6	0.763	0.361	Valid
	Y_7	0.786	0.361	Valid
	Y_8	0.711	0.361	Valid
	Y_9	0.840	0.361	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa :

- a Nilai capaian koefisien Y_1 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.895 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- b Nilai capaian koefisien Y_2 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.745 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- c Nilai capaian koefisien Y_3 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.759 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- d Nilai capaian koefisien Y_4 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.707 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- e Nilai capaian koefisien Y_5 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.681 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- f Nilai capaian koefisien Y_6 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.763 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- g Nilai capaian koefisien Y_7 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.786 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- h Nilai capaian koefisien Y_8 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.711 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.
- i Nilai capaian koefisien Y_9 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.840 (r hitung) $> 0,361$ (r tabel) maka item ini dinyatakan valid.

Dari pengujian validitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa semua item dari pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reabilitas Data

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien (*Cronbach's Alpha*) dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas untuk variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

1. Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Menurut Wibowo (2012: 52), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila $r\ alpha$ positif dan $r\ alpha > r\ tabel$, $df=(\alpha, n-2)$. Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,851. Maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur.

2. Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	7

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,915. Maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	9

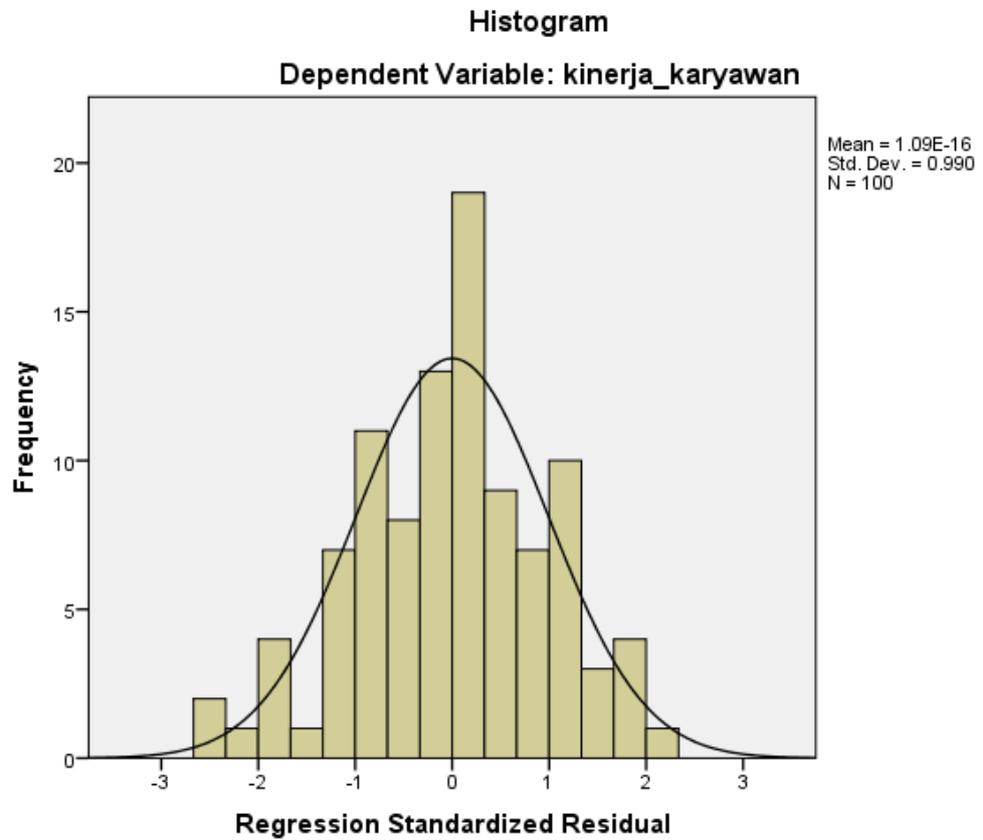
Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,912. Maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

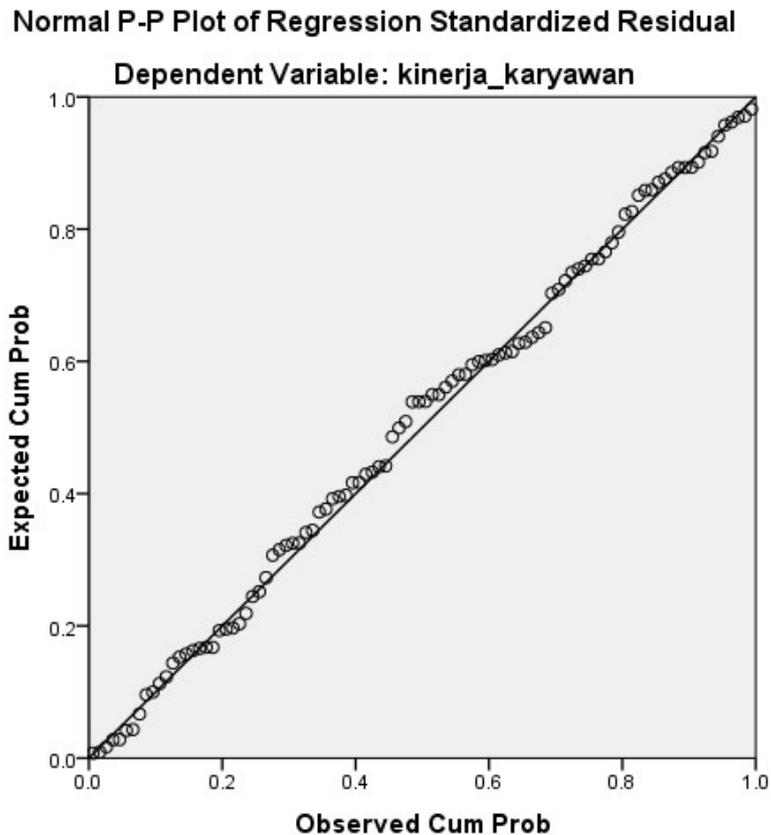
Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (nilai perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan metode histogram dan *Normal P-P plot of Regression Standardized* dapat dilihat pada gambar 4.26 dan 4.27 berikut:



Gambar 4.26 Histogram Normalitas Variabel

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui bahwa pada grafik histogram menyerupai lonceng, *bell shaped curve*. Sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.27 Standarized Residual Plot Variabel

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Gambar 4.27 di atas menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal dan tersebar mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan hasil uji normalitas menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan karena memenuhi asumsi normalitas.

Untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal, akan dilakukan pendekatan *numeric* dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis *Kolmogorov – Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	100

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49832801
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.038
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 yaitu 0,875. Dengan tingkat signifikansi 0,875 maka dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*). Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dan jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinearitas (Wibowo,2012: 87). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	budaya_organisasi	.997	1.003
	stres_kerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel < 10 yaitu 1,003 pada variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja serta nilai tolerance pada masing-masing variabel > 0,1 yaitu 0,997 pada variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja , sehingga dikatakan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah metode *Park Gleyser*. Metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Park Gleyser* dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

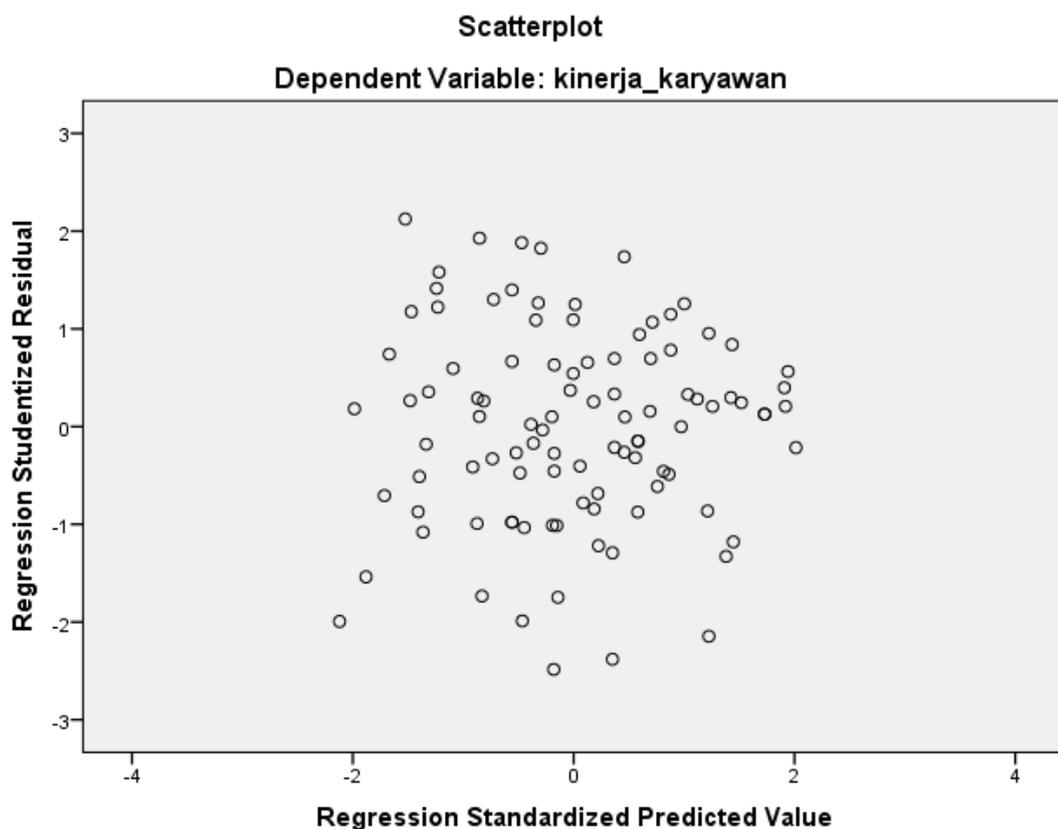
Tabel 4.14 Koefisien Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	1.003E-013	3.374		
1	budaya_organisasi	.000	.087	.000	1.000
	stres kerja	.000	.078	.000	1.000

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan output pada tabel 4.14, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Park Gleyser* menghasilkan nilai signifikansi pada kesua variabel independen yaitu Budaya Organisasi sebesar $1,000 > 0,05$ dan variabel Stres Kerja sebesar $1,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas).

Pengujian heteroskedastisitas melalui metode grafik dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.28 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi kesimpulannya bahwa tidak terjadi masalah heterokodastitas dalam model regresi dan penelitian ini.

4.2.4 Uji Pengaruh

Pengujian uji pengaruh dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji pengaruh nantinya akan berfungsi untuk membuktikan secara empiris mengenai permasalahan penelitian. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh parsial dan simultan antara variabel akan dilakukan dengan Uji Regresi Linear Berganda.

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya akan diketahui nilai persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan, juga akan dihasilkan persamaan regresi untuk hasil olahan data permasalahan penelitian. Hasil olah data untuk regresi linear berganda untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.958	3.374		8.878	.000
1 budaya_organisasi	.287	.087	.295	3.318	.001
stres_kerja	-.321	.078	-.368	-4.136	.000

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan notasi atau persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 29,985 + 0,287X_1 - 0,321X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
X₁ : Budaya Organisasi
X₂ : Stres Kerja
ε : Faktor lain yang mempengaruhi

Persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 29,985 berarti jika nilai variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) adalah nol, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 29,985.
2. Variabel Budaya Organisasi (X₁) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,287 yang berarti jika variabel independen lain bernilai tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi (X₁), variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 atau 28,7%. Koefisien bernilai positif artinya citra perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Jika budaya organisasi ditingkatkan dengan baik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Stres Kerja (X₂) mempunyai koefisien regresi sebesar – 0,321 yang berarti jika variabel independen lain bernilai tetap atau tidak berubah, maka setiap penurunan 1 satuan variabel Stres Kerja (X₂), variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,321 atau 32,1%. Koefisien regresi

bernilai negatif artinya stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat kinerja karyawan. Jika stres kerja diminimalisir maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.4.2 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent X (bebas) terhadap variabel dependen Y (variabel terikat). Hasil uji t untuk variabel citra perusahaan, kualitas pelayanan, dan tarif terhadap loyalitas pelanggan dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	29.958	3.374		8.878	.000
1	budaya_organisasi	.287	.087	.295	3.318	.001
	stres kerja	-.321	.078	-.368	-4.136	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai sig budaya organisasi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung budaya organisasi $3,318 > t$ tabel 1,984, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai sig budaya organisasi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung stress kerja $4,136 > t$

tabel 1,984, maka H_2 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel independen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

4.2.4.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara simultan. Hasil uji F untuk budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913.821	2	456.910	14.808	.000 ^b
	Residual	2992.929	97	30.855		
	Total	3906.750	99			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), stres kerja, budaya organisasi						

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.17 diatas, dapat dilihat dari nilai signifikan $< 0,05$, yaitu 0,000 dan nilai f hitung $14,808 > f$ tabel 3,09, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi dan stres kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2.4.4 Hasil Uji R Square

Uji R Square digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel

tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Hasil Uji R Square dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.218	5.55472

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, budaya_organisasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah, SPSS 21, 2016

Dari data 4.18 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,234. Ini berarti persentase sumbangan variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) sebesar 23,4% atau variasi variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) sebesar 23,4% sedangkan sisanya sebanyak 76,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.1 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh antara variabel independen, yaitu budaya organisasi dan stres kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam tahun 2016.

Setelah melakukan analisis deskriptif dan serangkaian uji dari data yang diperoleh, maka pada penjelasan akan dijelaskan ringkasan yang dirangkum dari hasil penelitian, yang pada akhirnya dapat menjawab rumusan masalah dari

penelitian dengan membuktikan dari hipotesis-hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

1. Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa, variabel yang termasuk dalam model memiliki nilai F hitung sebesar 14,808 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,09 dan nilai signifikan kedua variabel $0,00 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, Muis dan Hamid (2012), Trang (2013), Erdawati (2014), Rumimpunu dan Joune (2015), dan Joushan, Syamsun, dan Kartika (2015). Budaya organisasi yang tinggi ditambah dengan stres kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan juga meminimalisir tingkat stres karyawan agar kinerja yang dihasilkan karyawan baik sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan profit yang lebih baik dan dapat mensejahterakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,001, karena nilai t hitung budaya organisasi $3,318 > t_{tabel}$ 1,984 dan nilai signifikan variabel budaya organisasi $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trang

(2013) dan Joushan, Syamsun, dan Kartika (2015). Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Perusahaan harus bisa membuat karyawan mempunyai rasa memiliki sehingga karyawan dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

3. Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,136 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikan variabel stres kerja $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, Muis dan Hamid (2012), Erdawati (2014), dan Rumimpunu dan Joune (2015). Stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan mempengaruhi menurunnya kinerjanya. Stres kerja karyawan merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir dan kondisi karyawan. Akibat fatal adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau banyak izin untuk tidak masuk kerja karena beban kerja yang terlalu berat. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan

mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.