

**PENGARUH STRES KERJA, IKATAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HUNTING ENERGY
ASIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Indah Pratiwi
150910285

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH STRES KERJA, IKATAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HUNTING ENERGY
ASIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Indah Pratiwi
150910285**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Indah Pratiwi
NPM : 150910285
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Tanda Tangan

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH STRES KERJA, IKATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HUNTING ENERGY ASIA DI KOTA BATAM”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 02 Februari 2019



Indah Pratiwi
150910285

**PENGARUH STRES KERJA, IKATAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HUNTING ENERGY ASIA DI KOTA BATAM**

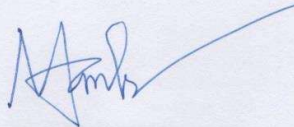
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Indah Pratiwi
150910285**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 02 Februari 2019



**Mauli Siagian, S.Kom., M. Si.
Pembimbing**

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis selama menjalankan dan menyelesaikan studi ini, salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah mengantarkan dan membimbing ummat manusia kejalan yang lurus. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Suami Firdaus Hamta dan Anak Mufti Erdogan Hamta Mappazara, kepada Ayah dan Ibu (Edy Riawan dan Sri Wahyuni), serta kepada Mertua (Alm. H. Musa Thalib dan Hj. Salmah) yang memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan juga sebagai Dosen pembimbing Skripsi penulis;
4. Para dosen dan staf akademik Universitas Putera Batam;
5. Rekan-rekan kerja PT. Hunting Energy Asia yang selalu mendukung dan memberi motivasi kepada penulis;
6. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang sedang menyusun skripsi angkatan tahun 2015.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca. Terima kasih.

Batam, 02 Februari 2019

Indah Pratiwi

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, ikatan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Hunting Energi Asia di kota Batam dan 120 sampel. Penelitian menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan uji regresi berganda dengan alat bantu Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 25. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen penelitian ini adalah stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis pertama (H1) ditolak. Ikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua (H2) diterima. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis ketiga (H3) ditolak. Secara simultan stres kerja, ikatan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di kota Batam, hipotesis ke empat (H4) ditolak.

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

ABSTRACT

Human resources in the company must be a concern to improve performance. This study aims to determine the effect of work stress, work ties, and organizational culture on employee performance both partially and simultaneously.

The study used a quantitative method with a population of all employees of PT Hunting Energi Asia in Batam city and 120 samples. The study used a questionnaire to collect data and multiple regression tests with the tools of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25. The dependent variable in this study was employee performance and the independent variables of this study were work stress, work ties and organizational culture.

The results showed that work stress had no significant effect on employee performance, the first hypothesis (H1) was rejected. Job embeddedness have a significant effect on employee performance, the second hypothesis (H2) is accepted. Organizational culture has no significant effect on employee performance, the third hypothesis (H3) is rejected. Simultaneously work stress, work ties, organizational culture influence employee performance and positively affect employee performance at PT Hunting Energy Asia in Batam city, fourth hypothesis (H4) is rejected.

Keywords: Job Stress, Job Embeddedness, Work Culture and Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	I
HALAMAN JUDUL.....	II
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
ABSTRAK	V
<i>ABSTRACT</i>	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR RUMUS	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori.....	12
2.1.1. Stres Kerja	12
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja	12
2.1.1.2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	13
2.1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	14
2.1.1.4. Indikator-Indikator Stres Kerja.....	15
2.1.2. Ikatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>)	15
2.1.2.1. Pengertian Ikatan Kerja	15
2.1.2.2. Aspek Utama Ikatan Kerja	16
2.1.2.3. Kriteria yang Mempengaruhi Ikatan Kerja.....	17
2.1.2.4. Indikator-indikator Ikatan Kerja.....	17
2.1.3. Budaya Organisasi	18
2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi	18
2.1.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi	19
2.1.3.3. Fungsi Budaya Organisasi	21

2.1.3.4. Jenis-Jenis Budaya Oraganisasi	22
2.1.3.5. Indikator-indikator Budaya Oraganisasi.....	23
2.1.4.Kinerja.....	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja	24
2.1.4.2.Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.3.Jenis-jenis Kinerja	26
2.1.4.4.Indikator-indikator Kinerja	27
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Berpikir	30
2.4. Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III. TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Desain Penelitian	32
3.2. Definisi Operasional Variabel	33
3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel).....	33
3.2.2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)	36
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1. Skala Pengukuran Data.....	39
3.5. Sumber Data	40
3.6. Metode Analisis Data	41
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	41
3.6.2. Uji Kualitas Data	42
3.6.2.1. Uji Validitas.....	42
3.6.2.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	44
3.6.3.1. Uji Normalitas	44
3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.3.3. Uji Multikolinearitas.....	46
3.6.4. Uji Pengaruh	47
3.6.4.1. Uji Regresi Linier Berganda.....	47
3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.6.5. Uji Hipotesis	48
3.6.5.1. Uji t Koefisien Regresi Parsial	48
3.6.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)	48
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian	49
3.7.1. Lokasi Penelitian	49
3.7.2. Jadwal Penelitian	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.1.1.Responden.....	51

4.1.2. Analisis Deskriptif	53
4.1.2.1. Deskriptif Variabel Stres Kerja	53
4.1.2.2. Deskriptif Variabel Ikatan Kerja	54
4.1.2.3. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	55
4.1.2.4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	56
4.1.3. Uji Kualitas Data	57
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas	57
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	61
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas	61
4.1.4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.1.4.3. Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.1.5. Uji Pengaruh	64
4.1.5.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	64
4.1.5.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.1.6. Uji Hipotesis	67
4.1.6.1. Hasil Uji t Koefisien Regresi Parsial	67
4.1.6.2. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)	69
4.2. Pembahasan	69
4.2.1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam	70
4.2.2. Pengaruh ikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam	71
4.2.3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam	72
4.2.4. Pengaruh stress kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam	74
BAB. V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	75
5.2. Saran	75
5.2.1. Pihak Perusahaan	75
5.2.2. Peneliti Berikutnya	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Dalam Meyelesaikan Pekerjaan Pada Periode Januari Sampai Dengan Agusutus 2018	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2 Skor Untuk Analisis Kuantitatif.....	40
Tabel 3.3 Skor Untuk Analisis Kuantitatif.....	42
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Ikatan Kerja (X2).....	54
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3)	55
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)	57
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Ikatan Kerja (X2)	58
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3).....	59
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	59
Tabel 4.12 Uji Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	67
Tabel 4.16 Hasil Uji t	67
Tabel 4.17 Hasil Uji F	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Histogram</i>	61
Gambar 4.2 <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	62
Gambar 4.3 <i>Grafik Scatterplots</i>	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 4.1 Korelasi <i>Person Product Moment</i>	43
Rumus 4.1 Regresi Linier Berganda	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Riwayat Hidup
Lampiran II	Ijin Penelitian dari Universitas Putera Batam
Lampiran III	Surat Balasan Perusahaan
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran V	Contoh Kuesioner yang diisi
Lampiran VI	Deskripsi Responden
Lampiran VII	Tabulasi Data
Lampiran VIII	Out Put SPSS Transformasi Data
Lampiran IX	Tabel r
Lampiran X	Tabel t
Lampiran XI	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi tersebut. Perusahaan akan dapat berkembang, bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan apabila memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan. Pernyataan ini didukung oleh (Widiyanti & Airlangga, 2018: 426) bahwa, sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki perusahaan karena memiliki pengaruh dalam kelangsungan pergerakan perekonomian sebuah perusahaan, jika memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam suatu fungsi pekerjaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memusatkan perhatiannya pada kinerja baik secara individu maupun dalam tim kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan merupakan bagian dari aset perusahaan untuk berkembang dengan sumber daya manusia yang dimiliki, maka perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dalam pengolahan karyawan sangat meningkatkan kinerja perusahaan, maka pengelolaan manajemen karyawan yang baik dalam perusahaan merupakan upaya pencegahan stres kerja yang berpotensi mengganggu kinerja.

Stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara daya tahan mental dengan beban yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dapat selesai tepat waktu. Pernyataan ini didukung oleh (Noor, Hidayati, & Syaharuddin, 2017:499) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika stres kerja dapat diatasi dengan pembagian pekerjaan sesuai jam kerja dan kemampuan maka akan menimbulkan masalah dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada produksi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Kadek, Martini, & Sitiari, 2018: 43) bahwa stres kerja secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Adanya pengelolaan pekerjaan yang benar maka sumber daya manusia akan memenuhi tugas yang telah diberikan guna mendukung perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan harus ditangani dengan cepat dan tepat agar tidak mengganggu kinerja karyawan lainnya, sebab hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Sari, Lengkong, & Sepang 2017: 4452) bahwa berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda, secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Stres kerja dapat menghambat proses pekerjaan sebuah perusahaan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai sesuatu yang tampak mengenai hasil kerja yang dihasilkan oleh aktivitas pekerjaan pada periode tertentu untuk mencapai tujuan dalam organisasi perusahaan. Mengingat kinerja dalam suatu perusahaan sangat penting maka perlu dilakukan pengembangan guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menunjang pekerjaan. Stres kerja harus diminimumkan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tepat tentunya membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki merupakan salah satu masalah terhadap stres kerja yang dapat mengganggu ikatan kerja. Hal ini akan menghambat produksi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Liu, 2018: 18) bahwa ikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ikatan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting karena individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ikatan kerja (*job embeddedness*) merupakan suatu gambaran karyawan yang merasa terkait dengan pekerjaannya, maka *embeddedness* yang tinggi karyawan akan merasa memiliki kecocokan dan nyaman terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya dan rela berkorban demi perkerjaan. Pernyataan ini tidak didukung oleh hasil penelitian (Nafei, 2015: 201) bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dan karyawan yang memiliki ikatan kerja yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang nyaman. Budaya organisasi yang baik

merupakan karakteristik dari karyawan sehingga organisasi bersifat dinamis dan berkembang. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2018: 2) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya menciptakan budaya organisasi membutuhkan peran manajemen dalam mengelolah dan mengkoordinasikan sumber daya perusahaan, sehingga mendorong motivasi dan inovasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi yang rendah berdampak pada tidak sejalannya pendapat dan pola pemikiran yang ada di lingkungan perusahaan yang berdampak pada tidak kondusifnya budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi adanya keselarasan informasi yang di sampaikan oleh manajemen kepada karyawan tanpa memandang jabatan. Hal ini sejalan dengan pernyataan ini didukung oleh (Ulum, Prajitiasari, & Gusminto, 2018: 184) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik dimana para pimpinan dapat meningkatkan kinerja bawahan. Pernyataan ini didukung oleh (Ningsih, 2017: 1355) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan serta kepercayaan karyawan terhadap atasan sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.

Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan agar kinerja dapat optimal dan sesuai harapan, tujuan dan masa depan perusahaan. Setiap karyawan tentu memiliki kinerja yang berbeda-beda, hal ini bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi yang

tidak mendukung. Sumber Daya Manusia yang efektif akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya buruknya kinerja tentu akan menghambat perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Peneliti menemukan fenomena yang terkait dengan hubungan stres kerja, ikatan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam, karena peneliti merupakan karyawan pada perusahaan tersebut dan merasakan beberapa masalah yang timbul dalam perusahaan tersebut. Akibatnya jika kurang maksimalnya kinerja karyawan berdampak pada timbulnya masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut.

PT Hunting Energy Asia di Kota Batam berdiri sejak tahun 1997. PT Hunting Energy Asia ini adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang usaha industri sambungan pipa (*coupling*) dan pembuatan ulir (*casing* dan *tubing*) untuk pertambangan minyak dan gas melalui pengembangan teknologi dan perlindungan hak cipta. PT Hunting Energy Asia di Kota Batam sangat penting di dalam market global maka perlu untuk menumbuhkan rasa percaya kepada investor untuk membeli saham. Secara administratif PT Hunting Energy Asia ini berlokasi di Kawasan Industri Dragon, Jl. Pattimura, Kelurahan Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam. Prestasi yang diperoleh yakni pada tahun 2018 PT Hunting Energy Asia mendapatkan piagam penghargaan “*Special Dean Goodson Award*” atas pencapaiannya dalam memperhatikan keselamatan para karyawan yang bekerja serta diatur sepenuhnya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. PT Hunting Energy Asia menganggap sumber daya manusia

dalam hal ini karyawan bahagian yang penting karena merupakan penggerak aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya melalui kinerja yang dilakukan setiap karyawan.

Bidang kerja pada PT Hunting Energy Asia ini mulai dari sektor administrasi dan operasional, mengharuskan karyawan selalu menyediakan bahan baku dan produksi untuk memenuhi permintaan konsumen yang umumnya di dalam dan luar negeri. Hal ini menjadi tantangan dan dapat mengakibatkan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, pengamatan dilapangan terdapat beberapa kendala, yaitu jika terdapat orderan fluktuatif dimana ketersediaan bahan baku utama (pipa) menjadi permasalahan dalam proses produksi khususnya para operator sehingga berpotensi stres. Ketidaksanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tekanan dari atasan membuat karyawan merasa stres dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut tabel 1.1 merupakan data kinerja karyawan dalam produksi pada periode januari sampai agustus tahun 2018

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Dalam Meyelesaikan Pekerjaan Pada Periode Januari Sampai Dengan Agusutus 2018

Bulan	Barang Masuk	Terget	Reject	Capaian
		%	%	%
Januari	223	100%	0,15	93
Februari	421	100%	0,17	93
Maret	682	100%	0	95
April	683	100%	0,12	96
Mei	613	100%	0,4	89
Juni	1401	100%	0	88
Juli	2776	100%	0,03	86
Agustus	6489	100%	0,07	87
September	1293	100%	0,12	90
Oktober	-	-	-	-
November	-	-	-	-
Desember	-	-	-	-

Sumber: PT Hunting Energy Asia di Kota Batam

Menurut (Siagian & Wasiman, 2018: 4) stres kerja dapat menimbulkan biaya yang signifikan terutama berdampak pada produktivitas yang rendah, karyawan sakit dan kehilangan waktu kerja. Pernyataan ini menunjukkan apabila terjadi stres yang berlebihan berdampak pada perubahan perilaku, psikologis dan emosional seorang karyawan sehingga mengganggu kinerja, meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang memuaskan. Stres harus ditangani dengan cepat dan tepat agar tercipta suasana yang kondusif untuk dirinya sendiri, teman kerja, lingkungan dan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Belum optimalnya dalam pencapaian karir berdampak terhadap efektivitas Ikatan kerja pada karyawan PT Hunting Energy Asia di Kota Batam ini. Hal ini karena adanya ukuran terhadap masa kerja serta pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, sehingga tidak dapat menentukan apakah karyawan tersebut dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, karena sulitnya pencapaian karir pada PT Hunting Energy Asia tersebut mendasari beberapa karyawan untuk pindah dan mencari pekerjaan baru. Hasil kerjapun berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan karena sudah tidak fokus dalam bekerja atau kurangnya kecocokan pada pekerjaan, karena sambil mencari pekerjaan ditempat lain otomatis membuat pemikiran tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu, strategi perusahaan dengan memperkerjakan karyawan tambahan apabila ada produksi yang meningkat dan mengharuskan adanya penambahan karyawan dengan sistem kontrak untuk para pekerja baru juga mempengaruhi adanya ikatan kerja karena kelekatan hanya bersifat sementara.

Dorongan waktu dalam menyelesaikan orderan memicu karyawan untuk senantiasa bekerja sesuai dengan *planning* yang telah ditetapkan. Namun terdapat kesempatan atau waktu tertentu harus melakukan kegiatan tambahan karena beberapa pesanan serta pengantaran yang mendadak dan menjadi konsekuensi kerja bagi karyawan. Berikutnya luas bidang kerja sangat dituntut untuk membangun dan mengembangkan tim *work* yang kuat, karena umumnya beragamnya asal usul para karyawan berpotensi terjadi ketidakefektifan kinerja karyawan, apalagi luasnya bidang kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Kebiasaan pola pemikiran yang tidak sejalan dan sering terjadi perbedaan pendapat satu sama lain bagi karyawan berpotensi tidak kondusifnya budaya organisasi. Ditambah beberapa orang tidak serius dalam menjalankan pekerjaan, lalai dalam mengerjakan tugas serta arahan atasan, suka menunda dan mengabaikan pekerjaan. Budaya organisasi dapat menciptakan suasana yang harmonis apabila bersatunya pemahaman serta pemikiran para anggota-anggota dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan semangat dan rasa kebersamaan antara para karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal dan meningkatkan mutu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan PT Hunting Energy Asia. penelitian ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Ikatan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Terjadinya pemicu stres kerja akibat orderan yang fluktuatif.
2. Stres kerja dipengaruhi tekanan dari atasan.
3. Susahnya pencapaian karir mempengaruhi ikatan kerja membuat beberapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.
4. Kebiasaan pemikiran dan pendapat yang tidak sejalan antara satu karyawan dengan karyawan lain berpotensi tidak kondusifnya budaya organisasi.
5. Terdapat karyawan yang tidak serius dalam bekerja, lalai dalam mengerjakan tugas serta arahan atasan, suka menunda dan mengabaikan pekerjaan.
6. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menghambat kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan untuk menghindari adanya penyimpangan karena permasalahan relative luas, serta untuk memudahkan dalam pembahasan untuk tercapainya tujuan penelitian serta keterbatasan waktu, maka penelitian ini hanya membahas pada stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam?
2. Apakah ikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam di Kota Batam?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam?
4. Apakah stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh ikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya terhadap pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi tentang bagaimana pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan .

2. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai sumbangan bahan tambahan pengetahuan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Suprawa, Brahmasari, & Brahmaratih, 2018: 71) stres kerja adalah kondisi yang muncul karena adanya interaksi antara manusia dan pekerjaannya yang memaksa mereka ditandai dengan perubahan yang berdampak menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut (Irawati, 2018: 121) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan karena diluar batas kemampuan yang dimiliki. Menurut (Hafeez, 2018: 5) stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis yang terjadi karena persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang memiliki persyaratan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya pada suatu bidang tertentu.

Menurut (Gunawan, 2018: 59) stres kerja adalah bentuk tanggapan baik fisik atau mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dirasakan dan mengganggu pekerjaan serta mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut (Trisyanti, Wulan, & Haryono, 2018: 2) stres kerja adalah seseorang berusaha menghindar atau lari dari masalah, perusahaan terkadang tidak peduli keadaan mental dan kemampuan fisik tempat karyawan tersebut bekerja dan menimbulkan penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Adlan Akbar Basyiruddin & Silvianita, 2018: 1152) stres kerja adalah sebuah persepsi mengenai pekerjaan berlebih yang berdampak negatif pada kondisi psikologis seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, spiritual karyawan dan mengganggu kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Darmayanti, 2018: 57) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- 1) Faktor-faktor Lingkungan
 - a) Ketidakpastian dalam bidang ekonomi
 - b) Ketidakpastian dalam bidang politik
 - c) Ketidakpastian dalam bidang teknologi.
- 2) Faktor-faktor Organisasional
 - a) Tuntutan tugas yang diberikan
 - b) Tuntutan peran dari atasan
 - c) Tuntutan antar pribadi (sesama karyawan).
- 3) Faktor-faktor Pribadi
 - a) Anggota keluarga
 - b) Ekonomi (pendapatan)
 - c) Kepribadian seseorang.

2.1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beberapa aspek-aspek stres kerja menurut (Darmayanti, 2018: 58) bahwa stres kerja diukur dengan indikator:

- a) Terjadinya konflik peran
- b) Kelebihan beban kerja yang diberikan
- c) Waktu kerja yang ditentukan
- d) Terjadinya ketidakjelasan peran
- e) Pengaruh pimpinan perusahaan.

Menurut (Khotimah, Gagah, & Hashiolan, 2017: 16) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan menampilkan gejala-gejala sebagai berikut:

a) *Physiological* (gejala fisiologis)

Stres mengakibatkan perubahan yang terjadi pada metabolisme tubuh, tekanan kecepatan detak jantung dan nafas, tekanan darah, timbulnya sakit kepala bahkan hingga serangan jantung.

b) *Psychological* (gejala psikologis)

Gejala yang ditunjukkan tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan suka menunda pekerjaan.

c) *Behavior* (gejala perilaku)

Stres yang dikaitkan karena adanya perubahan pada produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lainnya perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut (Hasan, Fathoni, & Malik, 2018: 4) variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja, yaitu:

1. Konflik peranan

Konflik peran akan timbul apabila seorang karyawan mengalami pertentangan. Pertentangan dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki.

2. Beban kerja

Seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti dan tidak dapat merealisasi harapan-harapan berkaitan dengan peran tertentu.

3. Pengembangan karir

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

2.1.2. Ikatan Kerja (*Job Embeddedness*)

2.1.2.1. Pengertian Ikatan Kerja

Menurut (Zakaria & Astuty, 2017: 84) *Job Embeddedness* adalah keterikatan antara karyawan dan pekerjaan serta menjadi faktor pertimbangan keinginannya keluar dari organisasi. Menurut (Baihaqi, Sunuharyo, & Widyo, 2018: 24) *job embeddedness* adalah seseorang merasa lekat atau terintegrasi pada lingkungan kerja.

Menurut (Onyeizugbe, Orogbu, Obuebite, & Enaini, 2018: 35) *job embeddedness* adalah kekuatan yang mempengaruhi retensi karyawan. Menurut (Liu, 2018: 9) *job embeddedness* adalah kedekatan hubungan yang dibentuk oleh situasi yang saling berhubungan antara pekerjaan dan organisasi.

Menurut (Deafridhinetri, 2015: 67) *job embeddedness* adalah konsep baru untuk melihat seseorang yang terjerat dalam sebuah organisasi. Menurut (Rarasanti & Suana, 2016: 4692) *job embeddedness* diartikan sebagai suatu jaringan yang dapat mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi terdiri dari organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya.

Berdasarkan pengertian ikatan kerja (*job embeddednes*) menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ikatan kerja (*job embeddednes*) merupakan gambaran dimana karyawan merasa terikat, nyaman, cocok akan pekerjaannya dan sulit di pisahkan dari lingkungan kerja.

2.1.2.2. Aspek Utama Ikatan Kerja

Menurut (Baihaqi, Sunuharyo, & Widyo, 2018: 21) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi *job embeddedness* pada organisasi:

1) *Links* (hubungan)

Koneksi formal atau informal antara individu dan perusahaan atau orang lain yang memiliki hubungan dengan orang atau pekerjaan lain.

2) *Fit* (kecocokan)

Persepsi kecocokan atau kenyamanan antara organisasi dan lingkungan.

3) *Sacrife* (pengorbanan)

Tanggapan persepsi biaya material atau keuntungan psikologis yang hilang karena meninggalkan pekerjaan.

2.1.2.3. Kriteria yang Mempengaruhi Ikatan Kerja

Menurut (Onyeizugbe, Orogbu, Obuebite, & Enaini, 2018: 36) terdapat beberapa kriteria yang mempengaruhi *job embeddedness*:

1. Tingkat mereka berhubungan dengan orang dan kegiatan lain.
2. Tingkat ketika mereka rasa cocok pada tempat kerja dan komunitas.
- 3 Pengorbanan korbankan jika mereka keluar dari organisasi.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Ikatan Kerja

Menurut (Özçelik & Cenkci, 2014: 876) indikator-indikator ikatan kerja sebagai berikut:

1. *Fit to Organization and Organization Related Scerifce*

Mempersepsikan sikap karyawan dalam organisasi, karyawan merasa cocok akan merasa perusahaan tempat yang tepat dalam pencapaian karirnya. Berhubungan dengan material yang dikorbankan jika meninggalkan perusahaan.

2. *Fit to Community*

Mempersepsikan karyawan yang mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

3. *Community-Related Sacrifice*

Hubungan yang bersifat psikologis yang akan dikorbankan apabila karyawan meninggalkan perusahaan.

4. *Links to Organization*

Hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal dan informal.

5. *Links to Community*

Persepsi responden yang memiliki hubungan dekat dengan komunitas tempatnya bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerjanya.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan kebiasaan berulang-ulang serta menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu dalam sebuah organisasi ataupun norma-norma yang disepakati dalam menentukan perilaku individu organisasi.

Menurut (Kusuma & Rahardja, 2018) budaya organisasi adalah suatu bentuk perilaku yang tepat berupa ikatan, motivasi individu, menegaskan solusi apabila ada keraguan, dan menentukan cara bagaimana organisasi memproses informasi, hubungan internal serta nilai-nilai yang ada.

Menurut (Profita, Surachman, & Andarwati, 2017: 134) budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama berupa pola – pola dari kepercayaan, simbol, ritual dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyangkut organisasi.

Menurut (Nurwahid & Susanty, 2017 :2940) budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos yang terbentuk oleh anggota suatu organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota individu dan kelompok dalam organisasi.

Menurut (Malini, 2017: 21) budaya organisasi adalah simbol-simbol, bahasa, ideologi, ritual-ritual, mitos; gambaran (*scripts*) organisasi yang dibuat oleh anggota atau pendiri organisasi atau pimpinan lain dari hasil sejarah dimasa lalu.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan berulang-ulang dalam sebuah organisasi serta menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu yang dalam sebuah organisasi ataupun norma, simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, mitos; gambaran (*scripts*) organisasi yang dibuat dari hasil sejarah dimasa lalu yang membentuk perilaku individu organisasi.

2.1.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Noorlesmana & Rustono, 2018: 1815) terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, *yaitu*:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovative and risk taking*) adalah sejauhmana dorongan perusahaan terhadap karyawan agar inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada rincian (*attention to detail*) adalah sejauh mana karyawan mampu memperlihatkan kecermatan, analisa dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*) adalah sejauh mana peran manajemen untuk memusatkan perhatian terhadap hasil kerja daripada teknik dan proses yang dilakukan.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*) adalah sejauh mana manajemen memperhitungkan hasil kerja terhadap individu-individu dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim (*team orientation*) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan pada tim-tim, tidak hanya pada individu-individu.
6. Keagresifan (*aggressiveness*) adalah sejauh mana pelaku organisasi agresif dan kompetitif bukannya bersantai.
7. Stabilitas (*stability*) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* daripada pertumbuhan.

Menurut (Fajrin, Saragih, & Indratjahjo, 2018: 27) karakteristik budaya organisasi yang kuat, adalah sebagai berikut:

1. Anggota setia kepada organisasi.
2. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan harus jelas, dapat dipahami, dipatuhi dan diimplementasikan oleh para karyawan di dalam perusahaan sehingga yang bekerja ada keterikatan.
3. Nilai dan norma yang diangkat tidak hanya berhenti pada slogan semata tetapi dijalani dan diekspresikan dalam pekerjaan serta kehidupan sehari-hari dalam berperilaku secara konsisten terhadap para pekerja diperusahaan.

4. Organisasi memberi penghargaan untuk karyawan dari hasil kerja yang sangat memuaskan, sistematis mengelompokkan dari berbagai tingkatan.
5. Ditemukan pola kerja yang cenderung bersantai.
6. Kecendrungan karyawan kurang agresif terhadap tanggung jawab kerja, karena memiliki jaringan terhadap manajemen.

2.1.3.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Pratama, 2017: 1331) ada beberapa fungsi budaya didalam organisasi, yaitu:

1. Budaya berperan menerapkan tapal batas, artinya menciptakan suatu pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
4. Budaya berfungsi untuk meningkatkan kemandirian sistem sosial di lingkungan perusahaan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendalian yang memandu, membentuk sikap serta perilaku karyawannya.

Menurut (Muis, Jufrizen, & Muhammad Fahmi, 2018: 13) budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi, yaitu:

1. Memberikan rasa identitas kepada karyawan.
2. Memudahkan timbulnya komitmen yang kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial antara satu organisasi dengan yang lainnya.

4. Membentuk perilaku karyawan dengan cara membantu perusahaan agar merasakan keberadaannya.

2.1.3.4. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut (Muis, Jufrizen, & Muhammad Fahmi, 2018: 13) bahwa secara umum terdapat (3) tiga jenis budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya konstruktif (*constructive culture*)

Budaya dimana para karyawan didorong berinteraksi dengan orang lain dalam mengerjakan tugas dengan cara membantu mereka dalam melaksanakan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe ini mendukung keyakinan normatif berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan manusiawi dan persatuan.

- 2) Budaya pasif defensif (*passive-defensive culture*)

Mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa karyawan harus berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan pekerjaannya. Budaya ini mendorong keyakinan normatif berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

- 3) Budaya agresif defensif (*aggressive-defensive culture*)

Mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas dengan cara memaksa sebagai pelindung untuk keamanan dan status dalam bekerja. Tipe ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.1.3.5. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut (Malini, 2017: 24) berikut indikator yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan (Leadership)

Sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa menjadi teladan dan pendengar bagi bawahan.

2. Komunikasi

Proses komunikasi dilaksanakan secara rutin sehingga perbedaan budaya atau pola (kebiasaan) yang dibawa oleh individu dari latar belakang yang berbeda akan mengalami persamaan integrasi dengan tujuan organisasi.

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak serta mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Ningsih, 2017: 1357) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif karyawan
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko
3. Pengarahan dari atasan
4. Integrasi para anggota
5. Dukungan dari manajemen
6. Kontrol perusahaan
7. Identitas perusahaan dan karyawan

8. Sistem Imbalan (gaji)
9. Toleransi terhadap konflik yang timbul
10. Pola komunikasi yang ada.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Irawati, 2018: 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Fatimah, 2017: 1411) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Nelfianti, Yuniasih, & Wibowo, 2018: 122) kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau kelompok organisasi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dengan secara legal, tidak bertentangan hukum dan sesuai etika dan moral.

Menurut (Siagian, 2017: 30) kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Ningsih, 2017: 1356) kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan agar terwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat. Menurut (Suratinoyo, Saerang, & Trang, 2018: 1020) kinerja merupakan perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan produksi barang/ jasa.

Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Latief, Zati, & Mariana, 2018: 41) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (*knowledge + skill*). Artinya, jika pemimpin dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 - 120) dan pendidikan yang ditempuh untuk menduduki jabatan dengan terampil dalam melaksanakan tugas, maka akan mudah dalam pencapaian prestasi kerja dan terampil dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya .

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk suatu sikap (*attitude*) pimpinan kepada karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan secara terarah agar mencapai tujuan kerja. Bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja,fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.1.4.3. Jenis-Jenis Kinerja

Menurut (Mitha Christina Ginting, 2018: 30) didalam sebuah organisasi terdapat 3 (tiga) jenis kinerja, yaitu:

1. Kinerja strategik

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh top manajer pihak luar dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

2. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Di samping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antara unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

3. Kinerja operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang dimiliki dan digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, dan teknologi) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakan.

2.1.4.4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Tupamahu, 2018: 35) terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*quality*)

Tingkatan proses atau penyesuaian secara ideal dalam melakukan aktivitas serta memenuhi aktivitas sesuai dengan harapan.

2. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang telah selesai dikerjakan.

3. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Tingkatan aktivitas yang telah selesai dengan waktu lebih cepat dari ketentuan serta memaksimalkan waktu yang lebih untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas (*cost-effectiveness*)

Tingkatan penggunaan sumber daya perusahaan meliputi manusia, keuangan, dan teknologi informasi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit.

5. Kemandirian (*need for supervisor*),

Tingkatan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasan.

6. Dampak interpersonal (*interpersonal impact*)

Tingkatan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar dalam penyusunan skripsi ini. Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan membantu menguatkan kajian teoritis sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hafeez, 2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Rumah Sakit Jaminan Sosial Okara dan Sahiwal Shahid)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Sari, Lengkong, & Sepang 2017: 4452) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Liu, 2018) dengan judul “Pengaruh Ikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Regulasi Relasional *Embeddedness*)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian bahwa Ikatan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk”. Teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Darmayanti, 2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik di Surabaya)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa stres kerja, faktor lingkungan dan budaya organisasi baik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

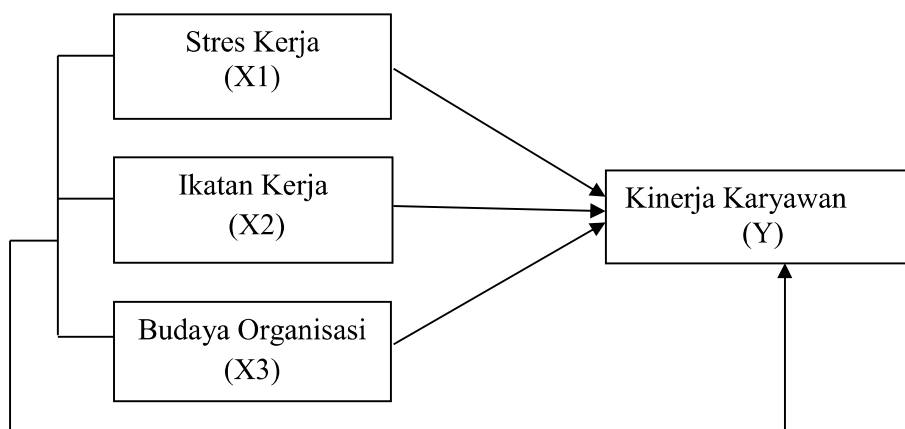
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Hafeez, 2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Rumah Sakit Jaminan Sosial Okara dan Sahiwal Shahid).	Analisis Regresi Berganda.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Sari, Lengkong, & Sepang 2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Liu, 2018)	Pengaruh Ikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Regulasi Relasional <i>Embeddedness</i> .	Analisis Regresi Berganda.	Ikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Baihaqi et al., 2018)	Pengaruh <i>On The Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Malang).	Analisis jalur (<i>path analysis</i>).	<i>on the job embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam.	Analisis Jalur (path analysis).	Budaya organisasi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Darmayanti, 2018)	Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen - (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya).	Analisis Linier Berganda.	Stres kerja, faktor lingkungan dan budaya organisasi baik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
- H₂: Ikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
- H₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
- H₄: Stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Siregar, 2016: 121) metode penelitian kuantitatif mementingkan adanya variabel objek penelitian dan harus didefinisikan dalam bentuk operasional pada masing-masing variabel. Metode kuantitatif harus reliabel dan validitas karena dua elemen tersebut akan menentukan kualitas dari hasil penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi penggunaan model penelitian yang sejenis. Tujuan akhir penggunaan metode kuantitatif untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan, pengaruh dan perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir serta meramalkan hasil.

Hubungan variabel penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. (Siregar, 2016: 154), menyatakan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang meliputi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independen, yaitu: Stres Kerja (X1), Ikatan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel mengukur instrumen penelitian dan menentukan jenis indikator, skala dari variabel–variabel penelitian, sehingga hipotesis dapat dijawab dengan menggunakan alat bantu statistik secara benar dan tepat.

Menurut (Supranto, 2016: 23) variabel adalah sesuatu yang nilainya dapat berubah sedangkan penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sugiyono, 2017: 64) variabel penelitian adalah segala sesuatu baik berupa atribut, nilai atau sifat dari seseorang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian diperoleh informasi dan dapat ditarik kesimpulan.

3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Penelitian ini menentukan 3 (tiga) variabel bebas (independen). Variabel bebas (independen) menurut (Siregar, 2016: 110) adalah variabel yang menjadi sebab/berubah atau mempengaruhi suatu variabel lain (variabel dependen).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah stres kerja (X1) ikatan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3). Berikut ini definisi variabel stres kerja dan indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Menurut (Irawati, 2018: 121) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan karena diluar batas kemampuan yang dimiliki.

Menurut (Hasan, Fathoni, & Malik, 2018: 4) variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja, yaitu:

1) Konflik peranan

Konflik peran akan timbul apabila seorang karyawan mengalami pertentangan. Pertentangan dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki.

2) Beban kerja

Seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti dan tidak dapat merealisasi harapan-harapan berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karir

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

2. Ikatan Kerja

Menurut (Zakaria & Astuty, 2017: 84) ikatan kerja adalah keterikatan antara karyawan dan pekerjaan serta menjadi faktor pertimbangan keinginannya keluar dari organisasi.

Menurut (Özçelik & Cenkci, 2014: 876) indikator-indikator ikatan kerja sebagai berikut:

1) *Fit to organization and organization related sacrifice*

Mempersepsikan sikap karyawan dalam organisasi, karyawan merasa cocok akan merasa perusahaan tempat yang tepat dalam pencapaian

karirnya. Berhubungan dengan material yang dikorbankan jika meninggalkan perusahaan.

2) *Fit to community*

Mempersepsikan karyawan yang mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

3) *Community related sacrifice*

Hubungan yang bersifat psikologis yang akan dikorbankan apabila karyawan meninggalkan perusahaan.

4) *Links to organization*

Hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal dan informal.

5) *Links to community*

Persepsi responden yang memiliki hubungan dekat dengan komunitas tempatnya bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerjanya.

3. Budaya Organisasi

Menurut (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan kebiasaan berulang-ulang serta menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu dalam sebuah organisasi ataupun norma-norma yang disepakati dalam menentukan perilaku individu organisasi.

Menurut (Malini, 2017: 24) berikut indikator yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1) Kepemimpinan (*leadership*)

Sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa menjadi teladan dan pendengar bagi bawahan.

2) Komunikasi

Proses komunikasi dilaksanakan secara terus menerus dan rutin sehingga perbedaan budaya atau pola (kebiasaan) yang dibawa oleh individu dari latar belakang yang berbeda akan mengalami persamaan integrasi dengan tujuan organisasi.

3) Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak serta mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3.2.2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (bebas) (Siregar, 2016: 110). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Menurut (Irawati, 2018: 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Tupamahu, 2018: 35) terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja:

1. Kualitas (*quality*)

Tingkatan proses atau penyesuaian secara ideal dalam melakukan aktivitas serta memenuhi aktivitas sesuai dengan harapan.

2. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah selesai dikerjakan.

3. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Tingkatan aktivitas yang telah selesai dengan waktu lebih cepat dari ketentuan serta memaksimalkan waktu yang lebih untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas (*cost effectiveness*)

Tingkatan penggunaan sumber daya perusahaan meliputi manusia, keuangan dan teknologi informasi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit.

5. Kemandirian (*need for supervisor*),

Tingkatan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasan.

6. Dampak interpersonal (*interpersonal impact*)

Tingkatan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Secara terperinci, defenisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Menurut (Irawati, 2018: 121) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan karena diluar batas kemampuan yang dimiliki.	1.Konflik peranan 2.Beban kerja 3.Pengembangan karir.	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Ikatan Kerja (X2)	Menurut (Zakaria & Astuty, 2017: 84) <i>Job Embedddness</i> adalah keterikatan antara karyawan dan pekerjaan serta menjadi faktor pertimbangan keinginannya keluar dari organisasi.	1. Hubungan (<i>Links</i>) 2. Kecocokan (<i>Fit</i>) 3. Pengorbanan (<i>Sacrife</i>) 4. Organisasi.	Likert
Budaya Organisasi (X3)	Menurut (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan kebiasaan berulang-ulang serta menjadi nilai (<i>value</i>) dan gaya hidup sekelompok individu dalam sebuah organisasi, ataupun norma-norma yang disepakati dalam menentukan perilaku individu organisasi.	1. Kepemimpinan (<i>leadership</i>) 2. Komunikasi 3. Motivasi.	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Irawati, 2018: 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemandirian 6. Interpersonal.	Likert

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah para karyawan pada PT Hunting Energy Asia dengan jumlah populasi yang berjumlah 120 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan semua populasi sehingga sampel sebanyak 120 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Siregar, 2016: 130).

Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang mencakup pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Selain kuesioner sebagai teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2017: 192). Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (studi lapangan), studi kepustakaan (membaca buku sebagai referensi/literatur sesuai kebutuhan penelitian).

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Menurut (Sugiyono, 2017: 135) skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang dipergunakan untuk dasar dalam menentukan panjang pendeknya suatu interval dalam suatu alat ukur, sehingga apabila digunakan untuk pengukuran akan dapat menghasilkan suatu data kuantitatif. Terdapat bermacam-macam skala pengukuran, untuk penelitian ini dengan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi orang atau kelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator pada penelitian sebagai titik tolak ukur menyusun item-item pada instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban pada item instrumen mempunyai nilai (*point*) dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Tabel 3.2 Skor untuk analisis kuantitatif

No	Pernyataan	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2017: 137)

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data merupakan suatu hasil pengukuran yang tidak terorganisasi dan bila data itu terorganisasi akan menghasilkan informasi (Mangkuatmodjo, 2015: 9). Penelitian ini menggunakan jenis data berdasarkan sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang didapat serta diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner (Tri Basuki, 2016: 74). Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik penyebaran koesioner atau angket. Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian pengaruh stres kerja, ikatan

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017 : 193). Seperti data kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari PT Hunting Energy Asia, buku, jurnal dan lain-lain.

3.6. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif untuk mengolah hasil penelitian yang telah didapat peneliti menggunakan alat hitung SPSS 25. Hasil hitung tersebut berfungsi untuk menguji hubungan pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017: 29) analisis statistik deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau suatu analisis dari hasil penelitian tetapi tidak dapat dijadikan sebagai kesimpulan. Analisis deskriptif berfungsi sebagai pendeskripsian atau suatu gambaran objek yang akan diteliti melalui data sampel atau data populasi yang didapat, statistik deskriptif yang menunjukkan hasil dengan cara penyajian data dengan melihat tabel biasa atau distribusi frekuensi: grafik, diagram, pictogram; pengukuran melalui modus, median, mean dan variasi kelompok.

Jawaban kuesioner yang disebarkan pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif dengan untuk mengetahui gambaran yang diteliti dengan melihat distribusi jawaban responden dan nilai mean. Analisis deskriptif ini ditentukan rentang skala dan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
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 & Abdurrahman, 2017: 146)

3.6.2. Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut (Usman & Akbar, 2015: 287) validitas adalah cara untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. Menurut (Tri Basuki, 2016: 75). Uji validitas menentukan seberapa valid item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel yang diteliti. Valid berarti hasil data penelitian yang diperoleh sama dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2017 : 172). Lebih lanjut (Sugiyono, 2017: 348) bahwa hasil penelitian yang valid apabila adanya kesamaan antara data terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi dalam objek penelitian. Instrumen yang valid digunakan untuk mengukur bahwa data valid, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses penghitungan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment.

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Person Product Moment*

Sumber: (Sugiyono, 2017: 356)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

X = Subyek variabel independen

Y = Subyek variabel dependen

n = Jumlah sampel

Sebuah *item* pada suatu penelitian sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total pada masing-masing variabel $\geq 0,25$. Jika hasil r hitung $< 0,25$ maka sebaiknya disingkirkan karena malah mengacaukan apabila digunakan.

3.6.2.2. Uji Realibilitas

Menurut (Tri Basuki, 2016: 75) uji reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan untuk menunjukkan realibilitas serangkaian *item* pertanyaan dalam keandalannya mengukur variabel. Menurut (Sugiyono, 2015:3) uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam mengukur konsep yang berfungsi untuk membuktikan apakah instrument penelitian yang digunakan reliabel atau konsisten.

Uji realibilitas terdapat dua kriteria yaitu *composite reliabel* dan *cronbach's alpha*. Hasil dari pengukuran indikator-indikator dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliabel* $\geq 0,70$ dan nilai *cronbach's alpha* adalah $\geq 0,60$. Jika hasil uji tidak reliabel maka harus dikeluarkan dari penelitian meskipun hasil yang diperoleh valid. Menurut (Tri Basuki, 2016: 76) uji instrumen penelitian yang

menggunakan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui reliabelnya item-item pertanyaan yang telah dibuat pada kuesioner. Dimana syarat uji reliabilitas dengan korelasi sebesar 0,60.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Tri Basuki, 2016: 77) uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang wajib dipenuhi untuk analisis regresi linier berganda berbasis *ordinary least square (OLS)*. Pada analisis regresi yang tidak berdasarkan pada OLS tidak perlu persyaratan asumsi klasik, seperti regresi logistik ataupun regresi ordinal. Tidak semua uji asumsi klasik harus melakukan analisis regresi linier, seperti uji multikolinearitas tidak perlu dilakukan analisis regresi sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu menerapkan data *cross sectional*. Uji asumsi klasik tidak memerlukan analisis regresi linier, yang bertujuan untuk menghitung nilai-nilai pada variabel tertentu. Penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang sudah dikumpulkan sebelumnya kemudian didistribusikan dengan normal atau diambil dari populasi normal (Tri Basuki, 2016: 30). Berdasarkan beberapa pakar statistik mempunyai pengalaman empiris mengenai data yang digunakan lebih dari 30 angka ($n > 30$), sudah dapat diberikan asumsi bahwa berdistribusi normal dan dikatakan sebagai sampel yang besar. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square*,

uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), *Lilliefors*, *Shapiro Wilk*, *Jarque Bera* dan uji *normal probability (p-plot)* dengan ketentuan jika titik berada pada sekitar garis diagonal maka dikatakan residual menyebar normal (Tri Basuki, 2016: 30).

Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 (5%) dapat disimpulkan residual menyebar normal, jika nilai sig kurang dari 0.05 (5%) maka residual menyebar tidak normal. Jika hasil uji normalitas diketahui nilai statistiknya 0,116 atau nilai sig 0,20 (20%) lebih besar dari nilai $\alpha = 0.05$ (5%) maka dapat disimpulkan residual menyebar normal (Tri Basuki, 2016: 30).

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Tri Basuki, 2016: 75) menyatakan bahwa heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan antara varian residual terhadap semua pengamatan model regresi. Jawaban mengapa perlu melakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi. Pada uji heteroskedastisitas pengujian dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel independen model.

Menurut (Ghozali, 2015 : 134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi karena ketidaksamaan varian residual dari sebuah pengamatan kepada pengamatan lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap, maka heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila hasilnya homokedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas yang dilakukan dengan cara melihat hasil dari nilai signifikansi regresi apabila lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplots*, model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Tri Basuki, 2016: 78) multikolinearitas atau Kolinearitas Ganda merupakan hubungan linear antara peubah bebas variabel X pada Model Regresi Ganda, maka korelasi sempurna disebut juga berkolinearitas ganda sempurna. Pendektesian multikolinearitas bisa dilihat melalui hasil nilai *Variance Inflation Factors* (VIP) dengan kriteria nilai $VIP < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen. Tetapi apabila hasil $VIP > 10$ maka sebaliknya.

Beberapa cara dalam mengetasi multikolinearitas pada regresi berganda yaitu dengan melakukan analisis pada komponen utama, analisis dengan mereduksi variabel bebas (X) tanpa mengubah karakteristiknya dengan metode regresi *step wise*, metode *best subset*, dll (Tri Basuki, 2016: 79).

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen merupakan faktor prediktor dimanipulasi (dinaikan atau turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2017 : 227). Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber:(Sugiyono, 2017: 228)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Ikatan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = *Error*

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang menjelaskan cara mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015 : 95). Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka hasilnya semakin baik hasil untuk

model regresi tersebut dan semakin mendekati nilai 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen dengan sangat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2015).

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji t Koefisien Regresi Parsial

Adanya regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi nilai estimator β_i (BLUE), estimator merupakan fungsi linier terhadap variabel dependen Y (Tri Basuki, 2016: 33). Perbedaan apabila uji t regresi berganda dengan variabel yang lebih dari satu variabel independen yang terletak pada besarnya nilai derajat *degree of freedom* (df), dimana redgresinya $n - k$ dan tergantung dari jumlah variabel independen ditambah konstanta. Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{kritis}$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , dan sebaliknya jika Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{kritis}$ maka H_0 diterima atau menolak H_a . Jika nilai signifikan uji t $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel (Ghozali, 2015).

3.6.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seluruh variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan persentase

5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

Uji hipotesis koefisien regresi secara menyeluruh dengan menggunakan uji F sangat perlu melakukan evaluasi terhadap pengaruh semua variabel independen dan dependen. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance*) atau ANOVA. Menurut (Ghozali, 2015: 96) terdapat beberapa prosedur terhadap uji, yaitu:

1. Nilai tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n merupakan jumlah pengamatan dan k merupakan jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan:
 - a. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - b. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Hunting Ebergly Asia Jalan Pattimura, Komplek Dragon Industrial Park, Blok D No. 1 Kabil, Kota Batam.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan September 2018 sampai bulan Januari 2019. Berikut ini jadwal atau kegiatan-kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■	■																
Bimbingan Pertama			■																	
Penyusunan Bab I Pendahuluan			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyusunan Bab II Tinjauan Pustaka									■	■	■	■	■	■	■	■				
Penyusunan Bab III Metode Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■
Penyebaran dan Analisis Hasil Koesioner																				■
Penyusunan Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan																				■