

KORELASI BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Proyek Konstruksi Kualifikasi Menengah di Tangerang)

Retna Kristiana¹ dan Sedyanto²

Abstract

This study intends to obtain empirical evidence on the correlation of organizational culture, motivation and work stress on employee performance partially or simultaneously. The object of research is to find evidence of primary data on the correlation variable organizational culture, work motivation, work stress on employee performance on a construction project in Tangerang. The research method used survey method by distributing questionnaires to all workers who are classified as population projects in construction projects intermediate qualification (Permenpu No. 08 of 2011) in Tangerang. Furthermore, the data processed by the program package SPSS and analyzed using multiple linear regression method.

The results showed a correlation of organizational culture and work motivation and job stress on employee performance follows the regression model below:

$$KK = 375.284 - 0.077 BO + 1.190 + 0.222 MK SK$$

$$t \text{ sig } (0.615) (0.000) (0.010) *$$

$$\text{adjusted } R^2 = 0.449$$

$$F_{hitung} = 26.556 (0.000) *$$

$$\alpha = 0.05$$

Correlation organizational culture and work motivation on employee performance simultaneously by 44.9 percent (adjusted $R^2 = 0.449$). While the correlation of organizational culture on employee performance is partially not significant ($t \text{ sig} = 0.615 > 0.05$), while the correlation of motivation and job stress on employee performance is partially significant ($t \text{ sig} = 0.00 < 0.05$).

The results showed that motivation variable dimensions supported by motivator and hygiene dimension that was adopted from Herzberg's theory gives quite large and significant correlation. While in the study of organizational culture variables correlation is not significant. This may be due to the dimensions and indicators used less representative. For that research using different dimensions and indicators of this research may provide better results.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Stress and employee performance

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh bukti empirik mengenai korelasi budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Objek penelitian adalah mencari bukti dari data primer mengenai korelasi variabel budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menyebarkan angket kuesioner kepada seluruh pekerja proyek yang dikategorikan sebagai populasi pada proyek konstruksi kualifikasi menengah (Permenpu no 08 tahun 2011) di Tangerang. Selanjutnya data diolah dengan paket program SPSS dan dianalisa menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan korelasi budaya organisasi dan motivasi kerja serta stres kerja terhadap kinerja pegawai mengikuti model persamaan regresi berikut:

$$KK = 375,284 - 0,077 BO + 1,190 MK + 0,222 SK$$

$$t \text{ sig } (0,615) (0,000)* (0,010)*$$

$$\text{adjusted } R^2 = 0,449$$

$$F_{hitung} = 26,556 (0,000)*$$

$$\alpha = 0,05$$

Korelasi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 44,9 persen (adjusted $R^2=0,449$). Sedangkan Korelasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial tidak signifikan ($t \text{ sig} = 0,615 > 0,05$), sedang korelasi motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial signifikan ($t \text{ sig} = 0,00 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi yang didukung oleh dimensi motivator dan dimensi hygiene yang diadopsi dari teori herzberg memberikan korelasi cukup besar dan signifikan. Sementara dalam penelitian ini variabel budaya organisasi korelasinya tidak signifikan. Hal ini mungkin disebabkan dimensi dan indikator yang digunakan kurang mewakili. Untuk itu penelitian dengan menggunakan dimensi dan indikator yang berbeda dari penelitian ini mungkin bisa memberikan hasil yang lebih baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Stress Kerja dan Kinerja karyawan

¹Penulis pertama, email: retna_kristiana@mercubuana.ac.id

²Penulis kedua, email: sedyanto@mercubuana.ac.id

1. LATAR BELAKANG DAN PERMASALAHAN PENELITIAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya..

Dalam hubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu proyek konstruksi, persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang optimal merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik (Wibowo, 2007, 67) yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan hasil, pendekatan sikap dan pendekatan perilaku (Robbins, et.al, 2007 : 619). Selanjutnya dengan mencermati latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini akan menyelesaikan permasalahan penelitian, yaitu :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

2. Bagaimana motivasi kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana stress kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

Pendapat lain dari Greenberg dan Baron mengemukakan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Greenberg dan Baron, 2003:50). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Evaluasi memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian.

2.2 Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah corporate culture biasa diganti dengan istilah organization culture. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Moeljono Djokosantoso (2003: 17-18) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah

budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Robbins (2007:573) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

2.3 Motivasi

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya.

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan (Wood, 2002:136-138).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- (1) kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex;
- (2) kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;

- (3) kebutuhan akan kasih sayang (love needs);
- (4) kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
- (5) aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

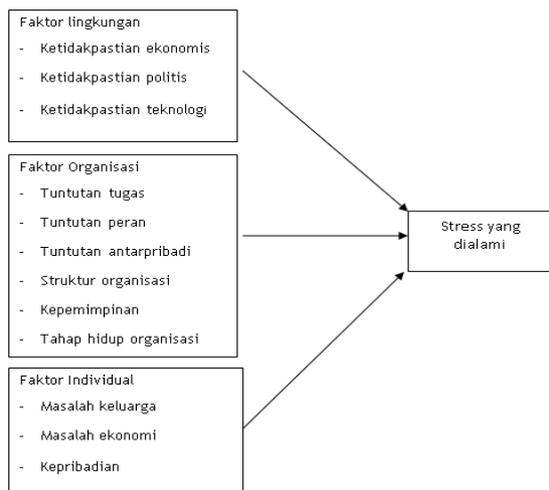
Teori dua factor juga dinamakan teori hygiene dikembangkan oleh Herzberg . Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang (Wood, 2002:141-144).

2.4 Stress Kerja

Robbins (Robbin, 2006 : 222) menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sumber potensial stress dapat dilihat dalam Gambar 2.1 yang menunjukkan tiga kategori penderita stress yang potensial, yaitu lingkungan, organisasional dan individual



Gambar 2.1 Dimensi dari variabel stress kerja

Robbin menguraikan budaya organisasi sebagai variable intervening. Karyawan membentuk sebuah persepsi subyektif dari organisasi berdasarkan factor-faktor seperti derajat toleransi resiko, perhatian kelompok, dan dukungan dari anggota organisasi. Kesesuaian keseluruhan persepsi tersebut mempengaruhi budaya organisasi atau kepribadian organisasi. Persepsi yang baik dan yang tidak baik kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dengan akibat menjadikan budaya semakin kuat (Robbins et. al, 2007 : 595).

Kinerja (performance) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (abilities), dengan peluang (opportunities), dengan kata lain kinerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang (Robbin, et.al, 2007. 211), sehingga dapat dirumuskan menjadi :

$$\text{Unjuk kerja} = f(\text{motivasi kerja} \times \text{kemampuan} \times \text{peluang})$$

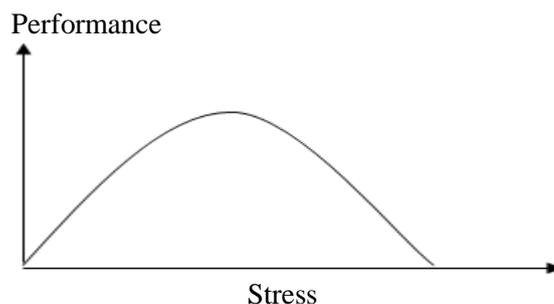
Munandar menyatakan bahwa bila motivasi kerja rendah maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia (Munandar, 2001: 325).]

Wood menyatakan bahwa performance dipengaruhi oleh motivasi kerja melalui kemampuan, kemauan dan dukungan organisasi (Wood, 2002 : 155).

Sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stress-kinerja. Pola yang paling meluas dipelajari dalam literature stress-

kinerja adalah hubungan U-terbalik. Ini ditunjukkan seperti gambar 2.2

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa tingkat rendah sampai sedang dari stress merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.



Gambar 2.2 Hubungan stress dengan kinerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertipe deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran/deskripsi tentang ciri-ciri variable yang diteliti. Penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variable melalui pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal, kemudian nilai respon responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan jumlah nilai dan jumlah nilai inilah yang ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala ordinal. Skala ordinal adalah skala dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, obyek, kejadian, atau orang.

Skala *Likert* menurut Sugiyono (2009: 134) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat.

Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932.

Tabel 3.1 Skala dan bobot variabel KK, BO, MK dan SK

Skala	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Kurang setuju (KS)	2
Tidak setuju	1

Objek penelitian ini adalah mencari bukti dari data primer mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan pada proyek konstruksi di Tangerang. Dengan melakukan penelitian di proyek konstruksi di Tangerang diharapkan gambaran yang diperoleh bisa dijadikan acuan untuk melihat hubungan kinerja karyawan di perusahaan proyek konstruksi secara umum.

Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain:

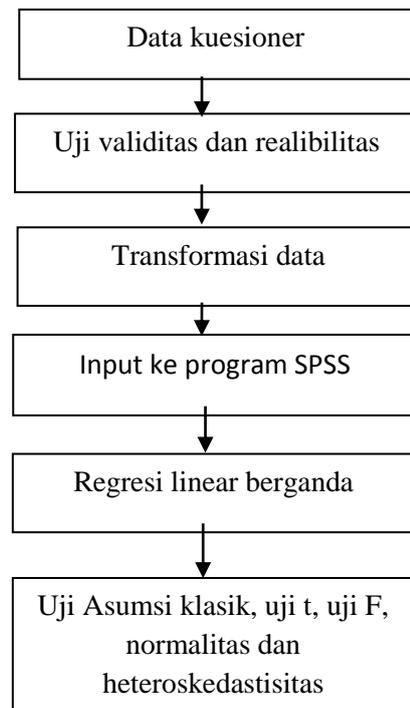
- a. Variabel terikat (dependent variable)
Kinerja karyawan (KK)
- b. Variabel bebas (independent variable)
 - 1) Budaya organisasi (BO)
 - 2) Motivasi kerja karyawan (MK)
 - 3) Stres Kerja (SK)

Lokasi kerja responden penelitian ini di proyek skala menengah (Permenpu no 08 tahun 2011). Responden dengan lokasi kerja di proyek meliputi *project manager, site manager, site engineer, supervisor* dan pekerja proyek dengan pengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Kualifikasi pendidikan responden penelitian minimal SMA dengan pengalaman kerja minimal 3 tahun di kontraktor kualifikasi menengah. Dari 104 responden terdapat 99 responden kembali dan 5 responden tidak kembali. Dari 99 responden yang kembali terdapat 95 responden lengkap dan dapat diolah lebih lanjut dan 4 responden tidak lengkap sehingga tidak dapat diolah lebih lanjut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang diolah adalah jawaban responden dari kuesioner yang dikirim. Kuesioner yang dikirim memuat pertanyaan terkait budaya organisasi, motivasi kerja dan stress kerja serta kinerja karyawan.

Berikut ini disajikan diagram proses analisis.



Gambar 4.1 Diagram proses analisis

4.1 Identitas responden pengisian kuesioner yang dapat diolah dapat dilihat pada Table 4.1 sampai dengan Tabel 4.5.

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	92	96.8	96.8	96.8
	Perempuan	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan Table 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari 95 sampel yang diteliti terdapat 92 responden laki-laki atau 96,8% dari sample penelitian sedang 3 responden atau 3,2% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=SMA	89	93.7	93.7	93.7
D1-D3	4	4.2	4.2	97.9
S1 ke atas	2	2.1	2.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan Table 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari 95 sampel yang diteliti terdapat 93,7% atau 89 responden berpendidikan SMA, 4 responden atau 4,2% berpendidikan D1-D3, dan 2 responden atau 2,1% berpendidikan S1 ke atas

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi berdasarkan status perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Kawin	44	46.3	46.3	46.3
Kawin	50	52.6	52.6	98.9
Duda/Janda	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan Table 4.3 dapat disimpulkan bahwa dari 95 sampel yang diteliti terdapat 46,3% atau 44 responden berstatus belum kawin, 50 responden atau 52,6% berstatus sudah kawin, dan 1 responden atau 1,1% berstatus duda/janda.

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=5	49	51.6	51.6	51.6
6-15	21	22.1	22.1	73.7
>16	25	26.3	26.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan Table 4.4 dapat disimpulkan bahwa dari 95 sampel yang diteliti terdapat 51,6% atau 49 responden bekerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun, 21 responden atau 22,1% bekerja 6-15 tahun, dan 25 responden atau 26,3% bekerja lebih dari 16 tahun.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi berdasarkan umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=25	37	38.9	38.9	38.9
26-40	37	38.9	38.9	77.9
>40	21	22.1	22.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan Table 4.5 dapat disimpulkan bahwa dari 95 sampel yang diteliti terdapat 38,9% atau 37 responden berumur kurang dari atau sama dengan 25 tahun, 37 responden atau 38,9% berumur 26-40 tahun, dan 21 responden atau 22,1% berumur lebih dari 40 tahun.

4.2 Hasil uji reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (KK)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.823	20

Tabel 4.6 menunjukkan table *reliability statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,820 > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan pertanyaan-pertanyaan dalam variable kinerja karyawan adalah *reliable* atau memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.7.

Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas budaya organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.711	12

Tabel 4.7 menunjukkan table *reliability statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,714 > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan pertanyaan-pertanyaan dalam variable budaya organisasi adalah *reliable* atau memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.7.

Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas motivasi kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.780	9

Tabel 4.8 menunjukkan table *reliability statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,775 > 0,7. Dengan demikian dapat

disimpulkan pertanyaan-pertanyaan dalam variable motivasi kerja adalah *reliable* atau memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.7.

Tabel 4.9 Hasil uji reliabilits stress kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.891	14

Tabel 4.9 menunjukkan table *reliability statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,889 > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan pertanyaan-pertanyaan dalam variable motivasi kerja adalah *reliable* atau memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.7.

4.3 Transformsi Data Ordinal ke Data Interval

Setelah dilakukan analisis terhadap instrument penelitian dan data yang diuji telah dinyatakan valid dan *reliable*, maka data tersebut akan diolah untuk menganalisis dan menguji rumusan hipotesis penelitian berdasarkan struktur model antar variable penelitian.

Untuk melakukan pengolahan data regresi, maka data yang dimiliki minimal merupakan data interval. Transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan :

$$T_i = 50 + 10(X_i - X) / S$$

Dimana :

- T_i = Skor baku (data interval)
- X_i = Skor mentah (data ordinal)
- X = Rata-rata (mean)
- S = Standar deviasi

4.4. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis secara statistik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 yaitu:

4.4.1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

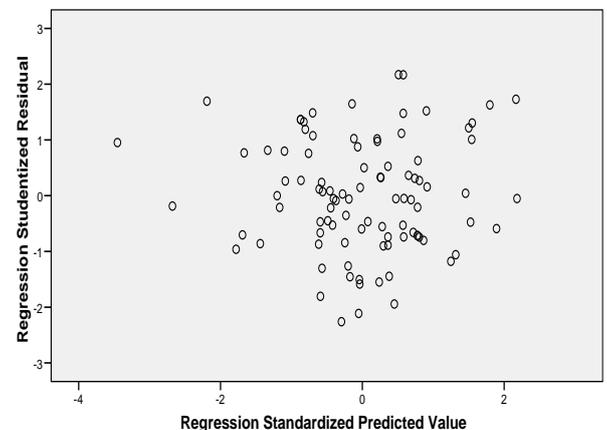
4.4.1.1. Multikolenieritas

Tabel 4.10 Hasil pengolahan data koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	375.284	107.581		3.488	.001		
	Bud_Org	-.077	.152	-.047	-.505	.615	.672	1.489
	Mot_Ker	1.190	.161	.673	7.381	.000	.705	1.418
	Stres_Ker	.222	.084	.209	2.637	.010	.935	1.069

Dari Tabel 4.10 diperoleh koefisien *varian inflation factor* (VIF) masing-masing variable independent BO, MK, dan SK berturut-turut 1,489; 1,418 dan 1,069. Nilai tersebut kurang dari 10 artinya tidak terjadi multikolenieritas (Ghozali, 2007:92)

4.4.1.2. Hiteroskedasitas



Gambar 4.2 Scatter plot untuk menguji hiteroskedasitas

Dari gambar 4.2 di atas terlihat tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

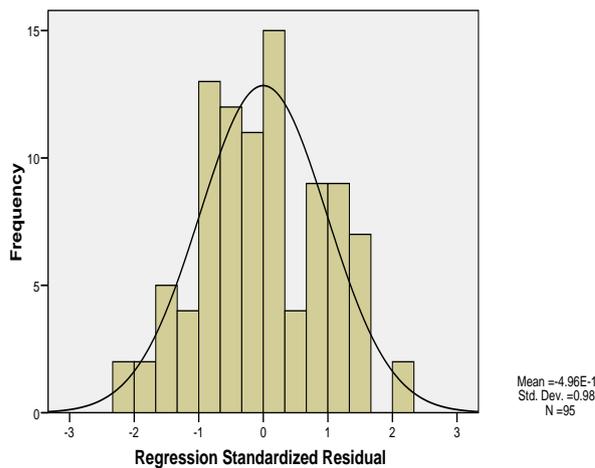
4.4.1.3 Autokorelasi

Tabel 4.11 Hasil model summary

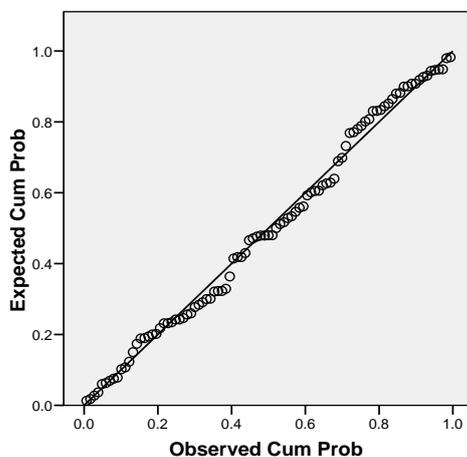
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.467	.449	71.095278	1.775

Dari Tabel 4.11 diperoleh Dw =1,775. dengan variabel independen k = 3, dan jumlah sampel n = 95, diperoleh dl = 1,602, du = 1,732 (Tabel 13, Ghozali, 2007:301) sehingga : du < Dw < 4-du, karena itu dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi baik positif maupun negatif.

4.4.1.4 Uji Normalitas



Gambar 4.3 Distribusi data residual



Gambar 4.4 Normal P-P plot dari residual

Dari gambar 4.3 dan 4.4 dapat disimpulkan normalitas data terpenuhi.

Dari Tabel 4.10 dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$KK = 375,284 - 0,077BO + 1,190MK + 0,222SK$$

Dimana :

- KK = Kinerja karyawan
- MK = motivasi kerja karyawan
- BO = budaya organisasi
- SK = stress kerja karyawan

4.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variable independent. Dari Tabel 4.12 diperoleh pada kolom sig. masing-masing variable independent menunjukkan :

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig	Kesimpulan	
	$t_{tabel(0,05;n)}$		Uji t	Hipotesis
BO	-0,505	0,615	Hubungan negative dan tidak signifikan	BO secara parsial tidak signifikan mempengaruhi KK
	1,989			
MK	7,381	0,000	Hubungan positif dan signifikan	MK secara parsial dan signifikan mempengaruhi KK
	1,988			
SK	2,637	0,000	Hubungan positif dan signifikan	SK secara parsial dan signifikan mempengaruhi KK

4.4.3. Uji F (ANOVA)

Tabel 4.13 Hasil analisis of varian

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402690.0	3	134230.006	26.556	.000 ^a
	Residual	459963.0	91	5054.538		
	Total	862653.0	94			

Dari analisis varian dalam Tabel 4.13 terlihat $F_{hitung} = 26,556 (> F_{tabel} (0,05;92;3) = 2,71)$ dengan signifikansi 0,000, artinya variable budaya organisasi (BO), motivasi kerja (MK) dan stress kerja (SK) secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variable kinerja karyawan (KK).

4.4.4. Koefisien Determinasi

Dari Tabel 4.11 diperoleh koefisien determinasi (adjusted R²) = 0,449, artinya sebesar 44,9% variasi kinerja karyawan (KK) dapat dijelaskan oleh variasi tiga variable independent budaya organisasi (BO), motivasi kerja (MK) dan stress kerja (SK) sedang sisanya (100%-44,9%) = 55,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini merupakan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 15.0. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

5.1 Persamaan regresi

$$KK = 375,284 - 0,077 BO + 1,190 MK + 0,222 SK$$

Dimana :

- KK = Kinerja karyawan
MK = motivasi kerja karyawan
BO = budaya organisasi
SK = stress kerja karyawan

Variabel motivasi kerja cukup dominan mempengaruhi dengan koefisien sebesar 1.190 artinya tiap perubahan satu satuan MK menambah KK sebesar 1.190 satuan.

5.2 Pengaruh variable bebas (BO, MK, dan SK) terhadap variable terikat (KK)

1. Variabel budaya organisasi (BO) secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (KK)
2. Variabel motivasi kerja (MK) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK)
3. Variable stress kerja (SK) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK)
4. Variabel budaya organisasi (BO) motivasi kerja (MK) dan Variabel stress kerja (SK) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R²) = 0,449, artinya sebesar 44,9% variasi kinerja karyawan (KK) dapat dijelaskan oleh variasi tiga variable independent budaya organisasi (BO), motivasi kerja (MK) dan stress kerja (SK) sedang sisanya (100%-44,9%) = 55,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara., 2001.,
Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Apollo Daito., 2007., *Metodologi Penelitian Penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi*, Jakarta: Universitas Budi Luhur

Aritonang Lerbin R., 1998., *Penelitian pemasaran*, Jakarta : UPT Penerbitan Universitas Tarumanagara.

Augusty Ferdinand., 2002., *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, Semarang : Fakultas Ekonomi Undip

Cornelius Trihendradi., 2004., *Langkah Mudah Memecahkan Kasus Statistik : Deskriptif, Parametrik, dan Non-Parametrik dengan SPSS 12*, Yogyakarta., ANDI

Gibson (et al)., 1996., *Organization 8th ed./ Gibson (et al) : alih bahasa*, Nunuk Adiarni., Jakarta : Binarupa Aksara.

Hani T. Handoko., 1998., *Manajemen 2 nd*, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., 1990., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.

Imam A. Ghozali., 2005., *Model Persamaan Struktural konsep dan aplikasi dengan Program AMOS ver.50.*, Semarang: BP UNDIP.

Imam Soeharto, 1997., *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional.*, Jakarta : Erlangga.

Jonathan Sarwono., 2007., *Analisis Jalur untuk Bisnis dengan menggunakan SPSS*, Yogyakarta., ANDI

Kaplan, Robert S., 2000., *Balanced Scorecard : Menerapkan Strategi Menjadi Aksi / Robert S. Kaplan dan David P. Norton : alih bahasa*, Peter R. Yosi Pasla., Jakarta : Erlangga.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo., 2003., *Organizational Behavior*/Robert Kreitner dan Angelo Kinichi : alih bahasa, Erly Suandy., Jakarta : Salemba Empat.
- Makmuri Muchlas., 2005., *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H., 2001., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta : Salemba Empat.
- Prabowo Pudjo Widodo., 2006 .,*Statistika Analisis Multivariat: Seri Metode Kuantitatif, Kumpulan Modul Kuliah*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2002., *Essential of Organizational Behavior* 5 thed./Stephen P. Robbins : alih bahasa, Halida., Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P., 1996., *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*/Stephen P. Robbins : alih bahasa, Handyana Pujaatmaka;penyunting. Triyana Iskandarsyah., Jakarta:Prehallindo
- Robbin., Judge., 2007., *Organizational Behavior*, twelve edition,New Delhi, Prentice Hall
- Schein, Edgar H., 1992., *Organizational culture and leadership* 2nd ,San Francisco : Jossey-Bass.
- Schuller., Jackson., 1996., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Sekaran, Uma.,, 2006., *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 1999., *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Singgih Santoso., 2007., *Structural Equation Modelling Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*, Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Siswanto., 2005., *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sjafri Mangkuprawira dan Hubeis, Aida Vitayala., 2007., *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono., 1999., *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Suparmoko.,2006.,*Ekonomika untuk manajer*, Yogyakarta : BPEE- Yogyakarta.
- Wirawan.,2007., *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat