PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA PADA DISTRIK SERDANG - I PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III

TESIS

Oleh

ZUL AHMAD LUBIS
NPM. 221805005

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANAPADA DISTRIK SERDANG - 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Oleh

ZUL AHMAD LUBIS
NPM. 221805005

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

JUDUL	**: PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA PADA DISTRIK SERDANG - I PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III**
N A M A	**: ZUL AHMAD LUBIS**
N P M	**: 221805005**
PROGRAM STUDI	**: MAGISTER MANAJEMEN**

Menyetujui

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA	**Dr. Ihsan Effendi, S.E, M.Si**

Ketua Program Studi Magister Manajemen	**Direktur Pascasarjana**
Dr Adelina Lubis, S.E,M.Si	**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ZUL AHMAD LUBIS

JUDUL : PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA PADA DISTRIK I SERDANG PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan tesis atau karya ilmiah orang lain
2. Apabila terbukti di kemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan maka segala akibat hokum yang timul akan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2024

Yang menyatakan,

Zul Ahmad Lubis

NPM. 221805005

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Zul Ahmad Lubis
NPM	: 221805005
Program Studi	: Pascasarjana
Fakultas	: Magister Manajemen
Jenis karya	: Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Stress Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Distrik I Serdang PT. Perkebunan Nusantara III

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : April 2024
Yang menyatakan

(Zul Ahmad Lubis)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

ABSTRAK

MODEL ADAPTASI BRAND BUILDING AGROWISATA DESA SAYUM SABAH

Nama : **ZUL AHMAD LUBIS**
Npm : **22.180.5005**
Program : **Magister Manajemen**
Pembimbing I : **Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA**
Pembimbing II : **Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si**

Penyebab menurunnya pendapatan suatu perusahaan dekat dengan kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sehingga perlu dilakukan analisis mendalam untuk melihat ada tidaknya berbagai faktor penyebab. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji apakah keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kebun Raya Kabupaten Serdang. Metode pengumpulan data menggunakan deskripsi kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,001 <0,05, budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 <0,05, beban kerja memiliki positif dan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,038 < 0,05, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, dan secara simultan keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi disimpulkan seluruh variabel penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword : Keterikatan Kerja, Budaya Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja,Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORKLOAD AND EMPLOYEES' JOB STRESS ON THE PERFORMANCE OF IMPLEMENTING EMPLOYEES IN SERDANG DISTRICT - 1 PT. NUSANTARA PLANTATIONS III

Name **: ZUL AHMAD LUBIS**
Npm **: 22.180.5005**
Program **: Master of Management**
Supervisor I **: Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA**
Supervisor II **: Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si**

The cause of a company's declining income is close to employee performance, which is not optimal. So, an in-depth analysis is needed to see whether there are various causal factors. Therefore, this research wants to test whether work engagement, organizational culture, workload, and work stress influence employee performance. This research was conducted in the Gardens of Serdang District. The data collection method uses quantitative description. The research results show that work engagement has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.001 < 0.05, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.000 < 0.05, workload has a positive and significant effect on employee performance with a level of significance 0.038 < 0.05, Job stress has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.000 < 0.05, and simultaneously work engagement, organizational culture, workload and work stress have a significant effect on employee performance with a significance level of 0.000 < 0 .05. So it is concluded that all research variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : *Work Engagement, Organizational Culture, Workload, Work Stress, employee performance in Kebun Serdang District*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

TELAH DIUJI PADA TANGGAL 5 APRIL 2024

NAMA : ZUL AHMAD LUBIS

NIM : 221805005

Panitia Penguji Tesis :

Ketua	**: Dr. Adelina Lubis S.E, M.Si**
Sekertaris	**: Dr. Ahmad Prayudi S.E, M.M**
Pembimbing I	**: Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA**
Pembimbing II	**: Dr. Ihsan Effendi, S.E.,M.Si**
Penguji Tamu	**: Dr. Zulkarnaen Siregar, S.E.,M.Si**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "**Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Distrik Serdang I PT. Perkebunan Nusantara III**"

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Dr Adelina Lubis,S.E,M.Si
4. Komisi Pembimbing; Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis M.MA dan Dr. Ihsan Effendi, S.E, M.Si.
5. Ayah dan Ibunda serta isteri yang selalu mendukung.
6. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
7. Manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Khususnya Distrik Serdang 1.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, April 2024

Zul Ahmad Lubis

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan dunia akan produk turunan dari perkebunan kelapa sawit sangatlah dibutuhkan, Indonesia sendiri adalah penghasil komoditi kelapa sawit terbesar dunia yang terbagi menjadi tiga kelompok yaitu perkebunan besar milik negara, perekebunan besar milik swasta dan perkebunan rakyat. Berikut tabel luas lahan tanaman milik/HGU BUMN di Sumatera Utara

Tabel 1. 1 Luas Lahan Tanaman BUMN (PTPN II, III, IV), 2015-2019

Jenis Tanaman		Luas Tanaman (Ha)				
		2015	2016	2017	2018	2019
Kelapa Sawit	Tanaman Blm Menghasilkan	36 255	18 858	24 617	29 550	27 202
	Tanaman Menghasilkan	270 337	250 829	255 703	254 918	256 119
	Tanaman Tidak menghasilkan	8 874	13 867	7 610	6 950	9 892
	Jumlah Luas Tanaman	**315 467**	**289 944**	**291 115**	**291 059**	**293 214**
Karet	Tanaman Blm Menghasilkan	**14 392**	**19 134**	**13 173**	**7 200**	**5 338**
	Tanaman Menghasilkan	**24 185**	**23 547**	**24 927**	**26 000**	**26 683**
	Tanaman Tidak menghasilkan	-	-	-	-	**1 340**
	Jumlah Luas Tanaman	**38 578**	**36 293**	**34 916**	**33 200**	**33 362**
Kelapa Sawit	**Luas Tanaman Rakyat**	**417 656**	**417 809**	**429 261**	**434 361**	**6 035 742**
Karet		**394 517**	**394 519**	**393 189**	**361 784**	**3 246 127**

Sumber: Sumatera Utara dalam angka 2019

Pada perkebunan milik negara yang dikelola oleh BUMN saat ini telah tergabung menjadi PT. Perkebunan Nusantara Holding yang membawahi PTPN I -PTPN XIV. Provinsi Sumatera Utara mendominasi perkebunanan BUMN bukan hanya dari segi Areal tetapi juga terdapat tiga (3) perusahaan yang dibawahi Holding di Sumatera Utara yakni PTPN II, III dan IV. Terdapat penurunan luas

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

areal tanaman pada tahun 2018 dari tahun-tahun sebelumnya, hal ini disebabkan karena adanya pembebasan lahan pada salah satu perusahaan berbeda dengan perkebunan rakyat yang terus meningkat setiap tahunnya. Penurunan luas areal tanaman membuktikan nilai asset suatu perusahaan berkurang tetapi tidak membuktikan penurunan produksi tahun berjalan pada perusahaan, untuk itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu produksi kelapa sawit BUMN di Sumatera Utara.

Tabel 1. 2 Produksi TBS, CPO dan Palm Kernel BUMN Sumatera Utara (IMKS)

Keterangan	2017 (Ribu Ton)			2018 (Ribu Ton)			2019 (Ribu Ton)			Produktivitas 2019 (Ton/Ha)		
	PTPN II	PTPN III	PTPN IV	PTPN II	PTPN III	PTPN IV	PTPN II	PTPN III	PTPN IV	PTPN II	PTPN III	PTPN IV
TBS	496	2455	2575	535	2537	2489	543	2511	2485	13.7	25.11	21.34
CPO	106	533	562	118	570	571	122	614	586	3.14	6.25	5.04
Palm Kernel	16	98	101	19	102	115	18	106	97	0.47	1.08	0.84

Sumber: Sumatera Utara Dalam Angka 2019

Dapat dilihat pada tabel diatas PTPN III memiliki kontribusi yang besar bagi BUMN khususnya yang berada di Sumatera Utara. Pada tahun 2018 PTPN III mengalami peningkatan produksi TBS sebesar 82.000 ton atau sebesar 3,34 persen dari tahun 2017. Hal ini berbeda dengan PTPN IV yang mengalami penurunan produksi sebesar -38.000 ton atau sebesar -1,475 persen dari tahun 2017.

Salah satu yang memberikan sumbangsih terhadap kinerja perusahaan PTPN III ialah Distrik Serdang I yang membawahi tujuh (7) kebun.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Tabel 1. 3 Produksi, Produktivitas, dan Prestasi Kerja Distrik Serdang I PTPN III (Ton TBS Dalam ribu Ton)

Kebun	2018				2019				2020			
	Ton TBS	Produktivitas (Ton/Ha)	Jlh Tenaga Panen	Prestasi Kerja (Ton/Hk)	Ton TBS	Produktivitas (Ton/Ha)	Jlh Tenaga Panen	Prestasi Kerja (Ton/Hk)	Ton TBS	Produktivitas (Ton/Ha)	Jlh Tenaga Panen	Prestasi Kerja (Ton/Hk)
Kebun Dusun Hulu	39,51	33,063	79	1,451	36,81	14,771	88	1,210	36,79	14,762	108	1,001
Kebun Bandar Betsy	2,27	19,529	5	1,144	3,16	27,233	6	1,834	2,75	23,681	5	2,216
Kebun Bangun	43,78	23,689	84	1,880	41,02	22,718	80	1,806	40,44	21,738	78	1,796
Kebun Gunung Pamela	39,58	20,584	91	1,474	37,19	18,570	91	1,371	34,99	17,474	84	1,305
Kebun Gunung Monako	45,17	22,866	94	1,704	44,61	22,582	89	1,831	41,42	20,971	104	1,622
Kebun Silau Dunia	33,88	21,017	78	1,684	32,80	20,349	105	1,396	36,91	18,855	113	1,254
Kebun Gunung Para	13,63	24,688	28	1,658	13,58	24,592	28	1,746	14,44	27,325	30	1,752
Total	**217,85**	**19,783**	**459**	**1,657**	**209,20**	**22,046**	**487**	**1,806**	**207,78**	**19,078**	**521**	**1,380**

Sumber: Distrik Serdang I

Dapat kita lihat tiga (3) tahun terakhir terjadi lonjakan fluktuasi produktivitas kebun diiringi dengan penurunan prestasi kerja (Ton/Hk) pada tahun, 2018 Produktivitas wilayah Distrik Serdang I 19, 783 dengan rata-rata prestasi kerja sebesar 1,657 selanjutnya pada tahun 2019 terjadi peningkatan produktivitas sebesar 11,43 % dari tahun 2018 selanjutnya pada tahun 2020 terjadi penurunan produktivitas sebesar 13 % dan penurunan prestasi kerja sebesar 23 % dari tahun 2019, begitupula halnya pada tahun 2021-2022 terjadi penurunan prestasi kerja (ton/hk), sebesar 92 ton/hk.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Tabel 1. 4 Produksi, Produktivitas, dan Prestasi Kerja DSER I PTPN III (Ton TBS Dalam ribu Ton)

Produksi, Produktivitas, dan Prestasi Kerja DSER I PTPN III (Ton TBS Dalam ribu Ton)

Kebun	Luas di Panen			2021				2022				2023 (s/d September)			
	Tahun			Ton TBS	Produktivitas (Ton/Ha)	Jlh Tenaga Panen	Prestasi Kerja (Ton/Hk)	Ton TBS	Produktivitas (Ton/Ha)	Jlh Tenaga Panen	Prestasi Kerja (Ton/Hk)	Ton TBS	Produktivitas (Ton/Ha)	Jlh Tenaga Panen	Prestasi Kerja (Ton/Hk)
	2021	2022	2023												
KDSHU	2.492,58	2.492,58	1.825,43	49.218.450	19.746	38.260	1.286	46.299.550	18.575	39.420	1.175	31.967.370	17.512	24.829	1.288
KBDBY	116,20	116,20	116,20	3.377.200	29.064	1.415	2.387	3.500.590	30.126	1.382	2.533	2.268.140	19.519	1.007	2.252
KBANG	1.860,68	1.860,68	1.548,90	40.094.020	21.548	22.693	1.767	36.797.450	19.776	21.786	1.689	23.171.480	14.960	15.558	1.489
KGPMA	1.960,03	1.960,03	1.876,57	37.022.410	18.889	28.091	1.318	37.275.310	19.018	28.715	1.298	25.597.960	13.641	18.850	1.358
KGMNO	1.975,62	1.975,62	1.560,41	40.317.370	20.407	28.580	1.411	38.388.850	19.431	27.971	1.372	23.330.830	14.952	16.326	1.429
KSDUN	1.988,78	1.957,78	1.859,58	40.653.230	20.441	27.066	1.502	39.860.220	20.360	28.433	1.402	27.980.020	15.046	20.045	1.396
KGPAR	528,76	528,76	453,19	14.738.690	27.874	9.244	1.594	13.502.590	25.536	9.068	1.489	8.302.880	18.321	5.649	1.470
Jumlah	**10.922,65**	**10.891,65**	**9.240,28**	**225.421.370**	**20.638**	**155.349**	**1.451**	**215.624.560**	**19.797**	**156.775**	**1.375**	**142.618.680**	**15.434**	**102.264**	**1.395**
KINRA	1140,49	1140,49	1.140,49	11.993.100	10.516	5.570	2.153	11.252.990	9.867	7.253	1.551	8.241.400	7.226	5.258	1.567
Total DSER-1	**12.063,14**	**12.032,14**	**10.380,77**	**237.414.470**	**19.681**	**160.919**	**1.475**	**226.877.550**	**18.856**	**164.028**	**1.383**	**150.860.080**	**14.533**	**107.522**	**1.403**

Sumber: Distrik Serdang I PT. Perkebunan Nusantara III

Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain yang dapat berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka akan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, pada beberapa keadaan seorang karyawan akan berusaha untuk memperlajari kebudayaan perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan standar dan peraturan yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma atau aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta birokrasi manajemen perusahaan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) sendiri telah terjadi beberapa kali dalam semboyan yang diterapkan oleh perusahaan kurang dari lima tahun terakhir. Yakni adanya perubahan pada tahun 2016 menjadi Jujur, Tulus dan Ikhlas pada tahun 2018 berubah menjadi SIPro (Sinergitas, Integritas dan Profesional) saat ini telah berubah menjadi AKHLAK.

Sejak september tahun 2020 PTPN III menerapkan nilai budaya "AKHLAK" sebagai budaya organisasi, adapun arti dari "AKHLAK" adalah *amanah* yaitu memegang teguh kepercayaan, *kompeten* yaitu terus belajar dan mengembangkan diri, *harmonis* yaitu peduli dan selalu menghargai perbedaan, *loyal* yaitu mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, *adaptif* yaitu selalu berinovasi *kolaboratif* yaitu terus membangun kerja sama.

Budaya organisasi harus diterapkan kepada seluruh karyawan agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi dapat menjadi kebiasaan terhadap diri sendiri dan bermanfaat bagi semua pihak. Berdasarkan hasil obervasi yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa slogan tentang budaya organisasi PTPN III ditempel disetiap ruang kerja agar karyawan selalu mengingat budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Namun memang tidak mudah untuk menciptakan suatu kebiasaan baru, perlu dorongan dan upaya agar budaya tersebut dapat direalisasikan dengan baik dan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan apalagi telah terjadi beberapa kali pergantian budaya yang ditanamkan ke organisasi PTPN III dalam kurun waktu 4 tahun terakhir.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan peneliti ditemukan bahwa jam kerja karyawan PTPN III adalah 40 jam/minggu. disamping itu juga ditemukan bahwa beban dan volume pekerjaan yang tinggi menjadi salah satu pemicu karyawan mengalami stres dimana karyawan wajib bekerja dari senin-sabtu dan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu membuat karyawan cenderung menghabiskan tenaga dan pikirannya ke pekerjaan dan menyebabkan terjadinya "potensi" stres kerja.

Berdasarkan penelitian Manalu W. dkk (2022) terdapat fenomena pada kebun karet yakni didasarkan untuk mendongkrak produksi karet kering, maka pada tahun 2021 dibuat kebijakan untuk melakukan panen karet basah pada pukul 04.00 WIB dengan tambahan peralatan penerangan dan *Extra Fooding* bagi karyawan penderes.

Pada kondisi dilapangan, walaupun beban kerja yang ditambahkan kepada para karyawan. Karyawan pelaksana tetap melaksanakan tugasnya tanpa mengeluh, hal ini terbukti tidak adanya demonstrasi dalam kurun waktu lima tahun terakhir, hal ini diduga adanya peran keterikatan kerja karyawan yang membuat karyawan pelaksana dapat bekerja dengan semangat untuk mecapai target-target perusahaan. Mulyawan Y dkk (2017) bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari a = 0.05 (0.000 < 0.05). Hal ini berarti adapengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang pada penelitian Mulyanwan Y. Dkk tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Adanya fenomena permasalahan yang terjadi pada PTPN III, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaurh Keterikatan Kerja, Budaya organisasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana (studi kasus: Kebun wilayah Distrik Serdang - I PTPN III)"

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III?
5. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III?

Document Accepted 2/7/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi PTPN III

   Untuk memberikan masukan kepada pihak manajemen supaya dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi Akademisi

   Sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di masa mendatang terkhusus perihal meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Document Accepted 2/7/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh sehingga dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman khususnya tentang keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan stres kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterikatan Kerja (*Work Enggagement*)

2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja (*Work Enggagement*)

Keterikatan kerja adalah pernyataan seorang secara penuh, pemikiran yang positif terkait dengan pekerjaannya (Baker and Demerouti, 2008). Keterikatan (*engagement)* yaitu kemampuan memahami sesuatu tanpa melalui penalaran rasional dan intelektualitas dari orang-orang dari terutama pemimpin dalam organisasi tentang motivasi kerja (Macey dan Schneider, 2008). Keterikatan kerja atau job engagement adalah kondisi pikiran positif, dipenuhi hal-hal terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, pengabdian dan kekhusukan. (Kurniawati, 2014). Kata kerja "untuk terlibat" memiliki banyak makna, bervariasi dari keadaan emosional langsung menjadi "perlengkapan", yang sedang terlibat dan berkomitmen, kepada keadaan transaksional lain untuk bekerja sebagai imbalan atas pertukaran ekonomi yang adil di tempat kerja (Schaufeli, 2013). Schaufeli juga menambahkan bahwa kata *engagement* merupakan kondisi unik yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebutdan kinerja yang akan menggambarkan kondisi psikologi yang asli dan unik yang dialami oleh anggota organisasi.

Keterlibatan adalah sikap positif di mana seseorang berjalan di atas dan melampaui panggilan tugas, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepemilikan, dan untuk memajukan kepentingan bisnis organisasi secara keseluruhan (Robinson and Hayday, 2004). Selain itu, ini juga merupakan upaya

Document Accepted 2/7/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

discretionary atau bentuk peran atau peran ekstra atau usaha yang mendorong perubahan (Merceyand Scneider, 2008)

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa penelitian diatas keterikatan kerja merupakan sikap karyawan terhadap dirinya dengan pekerjaannya pada suatu organisasi yang dapat menggerakkan kemampuan diri untuk bekerja diluar tanggung jawabnya untuk memajukan organisasi atau mencapai tujuan organisasi karena rasa memiliki.

2.1.2 Pengukuran Keterikatan Kerja (Work Enggagement)

Macey & Schneider (2008) membagi dimensi keterikatan kerja menjadi dua bagian yaitu kepribadian, untuk melihat kepribadian proaktif, kepribadian otentik, watak yang berdampak positif dan kesadaran. Psikologis (*psychological engagement)* yaitu melihat kepuasan, komitmen dan pemberdayaan. *Engagement* perilaku yaitu melihat inisiatif personal, pengembangan peran, adaptif.

Noe & Weight et al (2015:25) berbeda dengan Macey&Schneider membagi dimensi keterikatan kerja menjadi dua yang berbeda yaitu pekerjaan dan komitmen. Noe et al merujuk paa tingkat keterlibatan karyawan secara penuh pada pekerjaan dan kekuatan komitmen mereka pada perusahaan dan pekerjaan mereka. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan produktivitas tinggi

Robbins & Judge (2015) membagi dimensi keterikatan menjadi fisik, pengetahuan, emosional. Keterikatan kerja adalah investasi energy karyawan secara fisik, pengetahuan dan emosional kedalam kinerja pekerjaan. Hal yang membedakan karyawan *engage* atau tidak adalah keyakinan mereka yang sangat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

berarti dalam pekerjaannya, karakteristik pekerjaan yang dapat mengakses sumberdaya yang diperlukan agar dapat efektif dalam bekerja, kecocokan nilai organisasi dan perilaku pemimpin dengan karyawan.

Keterikatan kerja terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan (Mujiasih, 2012). Menurut Bakker (2011) karyawan yang engaged akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, mereka mendorong inovasi dan mendorong kemajuan organisasi.

Keterikatan pada setiap anggota organisasi dapat digambarkan tiga pendekatan yang berupa kekuatan (*vigor*), penghayatan (*absorbtion*) dan pengabdian (*dedication*) (Bakker&Demerouti, 2008).

1. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan dengan empat karakteristik utama tersebut oleh Schaufeli (2013) dijabarkan dalam beberapa indicator yakni:

- Merasa penuh energy
- Merasa kuat
- Berangkat kerja secepatnya
- Mampu bekerja dengan jangka waktu yang lama
- Kuat menahan emosi yang timbul akibat permasalahan di tempat kerja
- Gigih dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul

2. Penghayatan (*Absorbtion*)

Shimazu dan Schaufeli, 2009) Penghayatan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan mengasyikan dalam satu pekerjaan, dimana waktu berlalu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

dengan cepat dan satu kesulitan dengan memisahkan diri dari pekerjaan.

Penghayatan dapat diukur dengan:

- Waktu terasa singkat ketika bekerja
- Ketika bekerja lupa dengan hal lain
- Bahagia ketika bekerja secara intensif
- Fokus terhadap pekerjaan
- Terbawa dengan alur pekerjaan

3. Pengabdian (*Dedication*)

Shimazu and Schaufeli, 2009 menyatakan pengabdian pada diri seseorang merupakan keterlibatan seseorang pada pekerjaannya

Terdapat beberapa indicator didalamnya yakni:

- Merasa pekerjaan yang ditekuni berarti besar
- Bersemangat terhadap pekerjaan
- Merasa Pekerjaan yang dijalani menginspirasi

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya mengacu pada budaya dan adat istiadat Indonesia yang kaya akan budaya. Budaya adalah cara hidup yang dikembangkan dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diturunkan dari generasi ke generasi. Padahal, setiap organisasi memiliki budaya yang menjadi ciri khasnya dan diciptakan untuk kepentingan semua anggota organisasi. Budaya organisasi disebut budaya organisasi setiap elemen organisasi perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku.

Menurut Saputra dan Djastuti (2015), “Budaya perusahaan adalah perekat sosial yang membantu mengintegrasikan sebuah organisasi dengan memberikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

standar yang tepat untuk kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah semua tentang sebuah organisasi. Budaya organisasi memainkan peran besar dalam menciptakan makna bagi sebuah organisasi. organisasi, karena memandu tindakan anggota, membentuk dasar tindakan mereka, dan membimbing karyawan dalam memecahkan masalah.

Menurut Sedarmayanti (2013) budaya organisasi adalah realitas, sikap, dan nilai yang dirasakan secara umum yang terjadi dalam suatu organisasi Sederhananya, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Nilai, norma, keyakinan, sikap, dan pola asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk bagaimana orang berperilaku. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa budaya perusahaan merupakan nilai sentral yang dihayati oleh seluruh anggota dan menjadi identitas atau ciri khas organisasi. Budaya organisasi ini perlu dipahami dengan baik oleh seluruh anggota organisasi agar sejalan dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi ini perlu dipahami dengan baik oleh seluruh anggota organisasi agar dapat selaras dengan tujuan organisasi.

2.2.2 Pengukuran Budaya Organisasi

Harapan dengan adanya budaya perusahaan ini seluruh karyawan menjalankan pekerjaan atas dasar "AKHLAK" baik kepada pelanggan dan mitra kerja, rekan kerja, atasan, bawahan serta kepada masyarakat umum. Adapun makna dari akronim budaya Organisasi "AKHLAK" yaitu:

1. Amanah

   Memegang teguh kepercayaan yang diberikan jujur, disiplin dan bertindak sesuai dengan etika perusahaan maupun etika bisnis, konsisten antara kata dan perbuatan, bekerja keras dan tekun.

2. Kompeten

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Selalu mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mempunyai keinginan menjadi yang terbaik termasuk bekerja inovatif dan kreatif, bekerja keras, cerdas, tekun dan ulet dalam bekerja.

3. Harmonis

   Harus bisa saling peduli dan menghargai perbedaan yang ada dan mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, sehingga diharapkan seluruh karyawan mampu bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan bersama atau menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan diharapkan seluruh karyawan harus siap menerima kritik dan menghargai pendapat orang lain.

4. Loyal

   Harus mampu mendedikasikan diri dan menjaga nama baik perusahaan dan karyawan diharapkan dapat patuh kepada atasan selama hal itu tidak bertentangan dengan norma dan etika.

5. Adaptif

   Terus melakukan inovasi dan mampu melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan, karyawan harus mampu melakukan perbaikan dan mengikuti perkembangan teknologi serta bertindak proaktif.

6. Kolaboratif

   Sikap membangun hubungan dan kerja sama dengan orang atau organisasi lain untuk berbagi potensi dan informasi, dalam hal ini memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk ikut berkontribusi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan,akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan,maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Pengertian beban kerja lainnya yaitu menurut Munandar (2011), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut : beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit „kuantitatif", yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit "kualitatif", yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

2.3.2 Pengukuran dari Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kodisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
4. Pelimpahan tugas dan wewenang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
5. Faktor somatis (kondisi kesehatan). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres secara berlebihan dan tidak segera ditangani maka, akan menghambat aktivitas sehari-hari serta mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Luthans (2006) mendefinisikan stres adalah interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian mereka memperinci defenisi sebagai berikut; respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Hasibuan (2002), faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan". Menurut Handoko (2012), stres merupakan "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang".

Menurut Robbins & Judge (2011) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut. Sedangkan Rivai (2014) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Kategori stres terdapat dua yaitu *eustres* (positif) dan *distres* (negatif). Stres yang dialami setiap individu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan, informasi yang diberikan terlalu berat, kurangnya pengetahuan teknologi. Kejadian tersebut dinamakan *distres*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan prilaku dari fungsi yang sehat (Sopiah, 2014).

Stres yang memiliki sisi positif *eustres* yang artinya pengalaman stres yang berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan motivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Tipe stres yang memiliki tipe positif dapat memotifasi dan meningkatkan kinerja, sedangkan stres negatif dapat menyebabkan kecemasan dan menurunkan kinerja. Sehingga, untuk mengendalikan stres, biasanya organisasi mulai dengan mencari penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif bila tidak adanya kesimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental di dalam penyelesaian masalah tersebut. Teratasi atau tidaknya stres kerja tersebut, sangat dipengaruhi oleh persepsi individu yang mengalaminya. Respon yang akan timbul sangat besar dipengaruhi oleh penilain kognitif tersebut. Tingkat stres yang optimal bahkan dibutuhkan agar membuat seorang selalu bersemangat dan termotivasi untuk berprestasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

2.3.2 Pengukuran Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2015), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
   a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
   b. Tidak komunikatif, lebih banyak diam
   c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
   d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Indkator pada fisik, meliputi :
   a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
   b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
   c. Pusing kepala
   d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
3. Indikator pada prilaku, meliputi :
   a. Merokok berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan
   b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
   c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
   d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil usaha seseorang, yang ditentukan oleh kemampuan sifat-sifat individu dan pengakuannya atas perannya dalam mengejar pekerjaan. Setiap orang dapat bertindak dalam berbagai bentuk kegiatan, dimana kemampuan untuk bertindak dapat diperoleh secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Kemungkinan tindakan tertentu disebut kemampuan, dan ekspresi kemungkinan itu disebut kinerja. Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau *performance* adalah gambaran tingkat kinerja dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau pedoman dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi, yang dituangkan dalam strategi. Perencanaan organisasi atau perusahaan.

Menurut Kartika (2012), prestasi adalah suatu proses atau serangkaian proses untuk menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang perlu dicapai, bagaimana hal itu perlu dicapai, dan bagaimana membimbing orang untuk mencapainya dengan benar. Kemungkinan gol. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

2.5.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas yaitu hasil akhir tugas yang dicapai mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi.
2. Kuantitas

   Kuantitas adalah berapa banyak jumlah yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan, atau jumlah siklus pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu yaitu diselesaikannya sebuah pekerjaan pada waktu awal yang diharapkan atau yang ditetapkan.
4. Efektifitas

   Efektifitas meliputi tingkat pengetahuan yang dimiliki sumber daya organisasi sehingga dapat menaikkan keuntungan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

5. Kemandirian

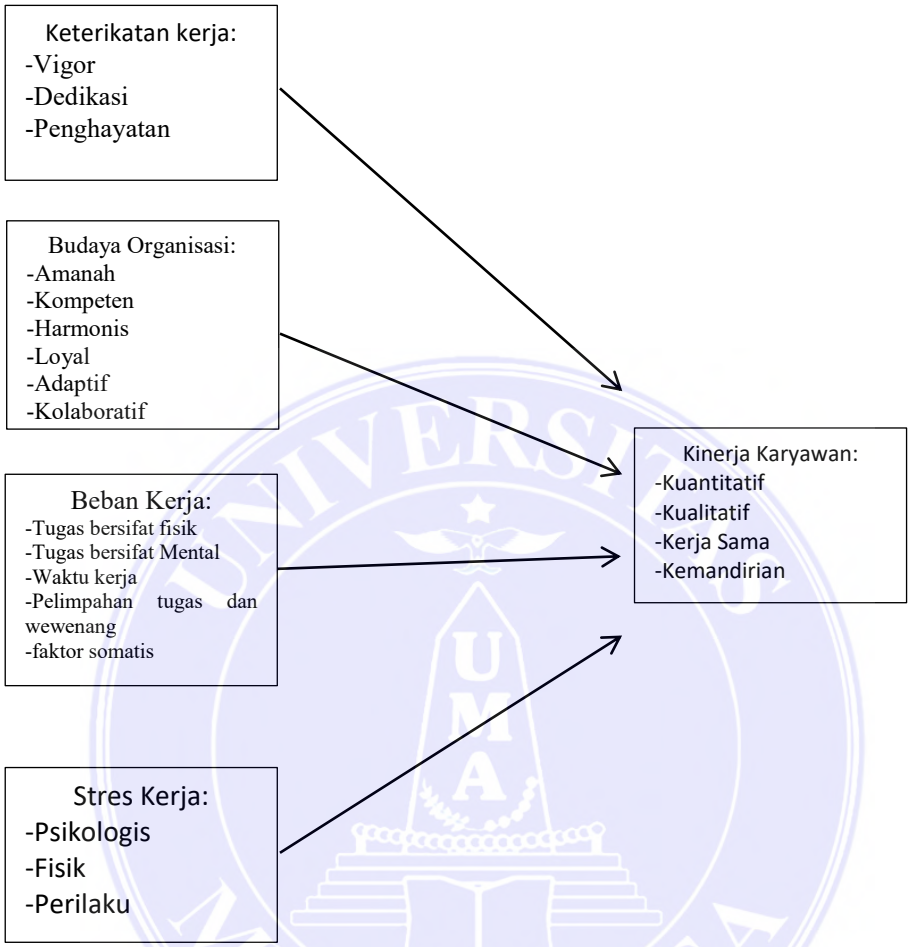
   Kemampuan karyawan dapat melakukan fungsi dan tugasnya tanpa bantuan dari karyawan yang lainnya.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dari variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dibuat dengan tujuan untuk mempermudah peneliti menguraikan pokok-pokok permasalahan penelitian secara sistematis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis

Keberadaan hipotesis dipandang sebagai komponen penting dalam penelitian, oleh karena itu, peneliti telah merumuskan hipotesis penelitian.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Keterikatan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

2. Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
3. Beban Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
4. Stres Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III
5. Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Distrik Serdang 1 PT. Perkebunan Nusantara III

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Zulkarnain Lubis (2021) Statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari tatacara penyusunan, penyajian dan pencarian data, usaha-usaha untuk menyajikan data dalam bentuk yang lebih ringkas, lengkap, tetapi mudah dimengerti oleh pengguna, dikelompokkan kedalam kelompok statistika deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menggambarkan karakteristik (ciri-ciri) situasi atau objek penelitian.

Proses penelitian ini mengikuti prosedur yang direncanakan. Subyek yang diteliti, data yang dikumpulkan dan sumber data yang dibutuhkan, serta alat pengumpulan data yang digunakan sudah sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Setelah semua data terkumpul maka analisis data dilakukan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PTPN III Wilayah Distrik Serdang 1 dari mulai Juli 2023- Oktober 2023.

3.3 Batasan Operasional

Batasan operasional penelitian ini yaitu untuk hanya mengetahui bagaimana pengaruh keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana PTPN III Distrik Serdang I.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional menjadi acuan dalam menentukan pernyataan dalam kuesioner yang akan dibagikan sebagai alat dalam melakukan penelitian kepada karyawan PTPN III Distrik Serdang I.

Berikut ini Tabel 3.1 dijelaskan mengenai definisi operasional variabel keteriaktan kerja, budaya organisasi, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

Tabel 3 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Keterikatan Kerja (X1)	Merupakan keadaan dimana seorang individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya.	Kekuatan	1. Selalu Bersemangat ditempat kerja 2. Berkeinginan berangkat kerja secepatnya 3. Mampu melaksanakan tugas dalam waktu yang lama	*Likert*
		Dedikasi	1. Bangga dengan hasil kerja 2. Tugas dirasa menantang	
		Penghayatan	1. Waktu terasa singkat ketika bekerja 2. Bahagia ketika bekerja secara intensif 3. Focus terhadap pekerjaan	
Budaya Organisasi (X2)	Perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh setiap karyawan.	1. Amanah	1. Memegang teguh nilai etika kerja. 2. Dapat dipercaya. 3. Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	*Likert*
		2. Kompeten	1 Terus meningkatkan kompetensi diri 2. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik. 3. Mampu ditempatkan menyelesaikan pekerjaan dalam tekanan	
		3 .Harmonis	1. Menghargai perbedaan. 2. Saling peduli. 3. Tolong-menolong.	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
		4. Loyal	1. Patuh kepada atasan. 2. Menjaga nama baik perusahaan 3. Tidak membocorkan rahasia perusahaan	
		5. Adaptif	1. Dapat menyesuaikan diri dengan baik. 2. Terus berinovasi dan melakukan perbaikan dan mengikuti perkembangan teknologi. 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai perubahan target kerja	
		6.Kolaboratif	1. Membangun kerja sama yang sinergis. 2. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 3. Pencapaian kinerja kolektif sebagai prioritas	
Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya.	Tugas bersifat fisik	1. Sikap pekerjaan ketika tugas yang meletihkan fisik 2. Kekuatan fisik menyelesaikan tugas	*Likert*
		Tugas yang bersifat mental	1. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas berat 2. Emosi yang timbul dari diberikan tugas	
		Waktu kerja	1. Waktu kerja 2. Waktu istirahat	
		Pelimpahan tugas dan wewenang	1. Bekerja diluar tupoksi 2. Mendapatkan pelimpahan tugas 3. Memiliki wewenang ganda	
		Factor somatis	Kondisi kesehatan yang timbul dari efek pekerjaan	
Stres Kerja (X4)		Psikologis	1. Mudah marah 2. Tidak komunikatif 3. Banyak melamun 4. Lelah mental	
		Fisik	1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah 2. Mudah lelah fisik 3. Sakit kepala 4. Susah tidur	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
		Perilaku	1. Merokok/ngopi berlebihan 2. Menunda/menghindari pekerjaan 3. Sabotase 4. Perilaku akan yang tidak normal	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja	1. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal 3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan	*Likert*
		2. Kuantitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja 3. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas	
		3. Kerja Sama	1. Kemampuan karyawan dalam bekerjasama. 2. Komunikasi yang baik antar rekan kerja. 3. Tercipta iklim kerja kolektif yang kondusif	
		4. Kemadirian	1. Mampu bekerja tanpa supervisi 2. Mampu mencari jalan keluar masalah secara mandiri 3. Mampu memberikan ide yang orisinil	

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pelaksana Kebun Kelapa Sawit dan Pabrik Kelapa Sawit Distrik Serdang I PTPN III sebanyak 336 Karyawan Pelaksana

3.5.2 Sampel

Penentuan sample adalah *Purposive random sampling.* Menurut Sugiono (2005: 78) yakni sampel ditentukan oleh peneliti dengan kriteria sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

1. Karyawan Pelaksana PTPN III
2. Bertugas pada wilayah kebun Entitas Distrik Serdang 1 PTPN III
3. Telah Berkeluarga

Teknik pengambilan sampel ini bertujuan untuk fokus pada ruang lingkup penelitian dengan azas menunjukan bahwa setiap anggota dalam populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sample, dengan proporsi yang telah di tentukan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana Wilayah Distrik Serdang I Perkebunan Nusantara III yang berjumlah 336 orang karyawan pelaksana telah berkeluarga

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2001) yang dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{1} + \mathbf{N}([\![e)]\!]^{\mathbf{2}}}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi sampel

e = Jumlah kesalahan dalam pengambilan sampel (error term)

Populasi (N) sebanyak 336 orang dengan asumsi tingkat kesalahan ε sebesar 10%, maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{336}{1 + 336 \times (0{,}05)^2}$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

= 183

Tabel 3. 1 Proporsi sampe penelitian

Kebun Sawit	Jlh Karyawan	Sample
KGPMA	56	31
KBDBY	4	2
KSDUN	71	39
KGPAR	22	12
KGMNO	55	30
KBANG	61	33
KDSHU	67	36
TOTAL	336	183

Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin total sampel digenapkan menjadi 183 Karyawan pelaksana dengan proporsi pada tabel diatas.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari sumber-sumber sebagai berikut:
   a. Daftar pertanyaan (Kuesioner) yang disebarkan kepada responden.
   b. Wawancara (Interview) kepada pihak dan berwenang di PTPN III.
2. Data sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut (Umar, 2008). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan melalui studi dokumentasi.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Kuesioner yang diberikan adalah kuesioner tertutup dimana responden hanya diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapatnya, yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehungga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul - betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Akdon (2013) menyatakan bahwa rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas adalah dengan menggunakan rumus *pearson product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

r hitung = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

$\sum XY$ = jumlah hasil kali skor X dan Y

$\sum X^2$ = kuadrat jumlah skor X

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

$\sum Y^2$ = kuadrat jumlah skor Y

Keputusan mengenai validitas item pernyataan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

- Item pernyataan tersebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.
- Item pernyataan tersebut tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Semakin besar validitas suatu alat ukur, maka akan semakin mengenai sasaran atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Apabila di dalam pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, maka pernyataan-pernyataan yang di susun pada kuesioner tersebut harus dapat mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

Dalam menentukan valid atau tidak validnya suatu kuesioner haruslah r hitung dibandingkan dengan r tabel, jika ditemukan r hitung > r tabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung < r tabel maka item keusioer tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan hasil pengujian *corrected item total corelation*.

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu . SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai α > 0,60

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right]$$

1. Dimana :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah Varians skor tiap –tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data daam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Normalitas data dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika nilai signifikan > 0,05, berarti distribusi data normal

b. Jika nilai signifikan < 0,05, berarti distribusi data tidak normal.

Analisis grafik dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal p-p plot of regression standardized residual*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2014), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu modal. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika nilai VIF < 10, artinya tidak terdapat multikolinearitas

b. Jika nilai VIF > 10, artinya terdapat multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2014), menyatakan ”heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan yang lain”. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependend*) yaitu *Zpred* dengan residualnya *Sresid*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *Sresid* dan *Zpred* dimana sumbu Y adalah Y diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-*studentized.* Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

b. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y= \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Nilai Kinerja Karyawan Sebelum dipengaruh Variabel bebas
$X_1, X_2, X_3 X_4$	=	Variabel Budaya Organisasi, keterikatan kerja, beban kerja dan stres kerja
$\beta X_1, \beta X_2, \beta X_3 \beta X_4$	=	Nilai Koefisien atau Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, keterikatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
e	=	*Standard error*

3.8.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, perbandingan dan variabel mandiri (deskripsi). Dalam sebuah penelitian terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis nol, dan alternatif.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

a. Uji statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual alam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2016). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji statistik F

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum (Sugiyono, 2012). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:
KD = Koefisien Determinasi
R = Koefisien Korelasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III
5. Secara serempak keterikatan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III

5.2. Saran

1. Peusahaan perlu menciptakan keterikatan kerja, peningkatan budaya organisasi, pengaturan beban kerja dan penanganan stres kerja karena keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja hanya sebesar sebesar 54,80 %, sehingga sehingga masih terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

3. Perusahaan perlu menciptakan keterikatan kerja, peningkatan budaya organisasi, pengaturan beban kerja dan penanganan stres kerja karena keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan kebun wilayah Distrik Serdang-I PTPN III.

4. Untuk dapat meningkatkan Keterikatan Kerja, berdasarkan deskripsi variabel harus meningkatkan instrumen pertanyaan ke empat yaitu masuk kepada Indikator Dedikasi yang mana karyawan harus dapat merasa bangga dengan hasil kerja mereka

5. Untuk dapat meningkatkan budaya organisasi berdasarkan deskripsi variabel harus meningkatkan insturmen pertanyaan 11 dan 15 yang masuk pada indikator loyal dan Adaptif yang mana karyawan harus patuh pada perintah atasan dan karyawan harus dapat berupaya berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

6. Untuk dapat meningkatkan variabel Beban Kerja, harus memperhatikan instrumen pertanyaan ke 3 yang masuk kedalam indikator Tugas yang bersifat mental yang mana walaupun setiap pekerjaan banyak dan berat karyawan harus dapat tetap berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan

7. Untuk dapat menigkatkan variabel stress kerja harus memeprhatikan instrumen pertanyaan ke 6 yang masuk kedalam indikator fisik. Pada instrumen ini memperhatikan kondisi fisik yang cepat lelah ketika saat bekerja dan sehabis kerja

8. Untuk dapat meningkatkan variabek kinerja karyawan, harus memperhatikan instrumen pertanyaan ke 6 yang masuk kedalam indikator Kuantitas, yang mana pada instrumen ini menekankan dapat menyelesaikan tugas dengan kuantitas yang sesuai target pada waktu yang terbatas

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

DAFTAR PUSTAKA

Al Rizal, M. Hanif dan Ratnawati, Intan (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa"Citarum" Kota Semarang). Jurnal Manajemen Diponegoro Vol.1.

Anuari, M. Azis Firdaus dan Jani Subakti. 2020. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manager Vol. 3, No. 4, 529-539.

Arianto, D. A. Nugroho (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia. Vol. 9, No. 2.

Budi Setiawan dan Maridin (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, Vol.2 No.2, Hal. 181-250.

Cain, B. (2007*). A Review of the Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada*.

Djastuti, I dan Saputra, B, D (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Plaza. Semarang.1-4.

Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Indriyani, Etty daan Waluyo, Hari (2012) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, Jurnal STIE-AUB, Surakarta.

Jeky, K. R. R., Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4.

Lubis, Zulkarnain. (2021). Statistika Terapan Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi. Edisi 1. ISBN 978-623-01-1169-3. ANDI. Yogyakarta

Massie, R. N., W. A. Areros dan W. Rumawas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2, 41 – 49.

Meng, J., & Berger, B. K. (2019). *The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust*. *Public Relations Review*, *45*(1), 64–75. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002

Moeheriono. (2012) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mustofa, Bahrul Ullum. (2016) Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM). Vol.4.

Oktaviani D.N dan Irmayanti N. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Wikaya Putra Vol 2 No 1 Juli 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Putra, Achmad Syukriansyah.(2012)."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok¥-XUQDO6WXGL Manajemen Indonesia. Hal : 22.

Rijanto, A. dan Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures). Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4, No. 2, 35 – 47.

Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2015) Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational Behavior. Fourteenth Edition. Pearson Education. New Jersey* 07458. 77-89.

Robbins. Stephen P. (2013) *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16.

Rolos J. K. R., Sambul S. A. P. dan Rumawas W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6. No.4 Tahun 2018. ISSN: 2338-9605

Suprihanto, J. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sedarmayanti. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Segara, S. C., Effendi, I., & Lubis, A. (2023). *The influence of brand image and digital marketing on the decisions to visit tourists to improve the community's economy in Sayum Sabah. Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 1536-1542.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisplinan,Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah.Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.

Sutrisno, Edy. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i

di-

Tempat.

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Manajemen Universitas Medan Area:

Nama : Zul Ahmad Lubis

Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan Thesis mengenai **"**Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Distrik Serdang - I PT. Perkebunan Nusantara III"

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan Thesis. Semua informasi yang anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapakan terima kasih.

Hormat saya,

(Zul Ahmad Lubis)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....

2. Usia : ..... Tahun

3. Pendidikan terakhir :
   a. SD
   b. SMP
   c. SMA
   d. S1

4. Berapa lama saudara sudah menjadi Karyawan Pelaksana di PTPN III ?
   a. 1-5 Tahun
   b. 6-10 Tahun
   c. 11-15 Tahun
   d. > 15 Tahun

*) Silahkan Beri Tanda Centang Atas Jawaban Yang Anda Pilih dan Coret Jawaban Yang Tidak Perlu

PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahamilah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda silang (X) atau contreng (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel Keterikatan Kerja

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Kekuatan						
1	Saya selalu bersemangat ketika sedang ditempat kerja					
2	Saya selalu berkeinginan berangkat kerja secepatnya					
3	Saya mampu melaksanakan tugas dalam waktu yang lama tanpa merasa letih atau kehabisan tenaga					
Dedikasi						
4	Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya					
5	Saya merasa berkontribusi untuk kepentingan tujuan organisasi					
6	Saya merasa ingin terus berbuat yang terbaik untuk perusahaan					
Penghayatan						
7	Waktu terasa singkat ketika bekerja					
8	Saya lebih bahagia ketika di lokasi bekerja					
9	Saya sangat focus dalam bekerja tanpa merasa ada gangguan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Amanah						
1	Dalam Bekerja saya memegang teguh nilai etika kerja					
2	Saya dapat dipercaya oleh rekan kerja dan atasan					
3	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diminta					
Kompeten						
4	Saya terus berupaya meningkatkan kemampuan diri saya					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
7	Saya mampu ditempatkan dimana saja					
8	Saya mampu bekerja dalam tekanan					
Harmonis						
8	Saya Menghargai perbedaan pendapat yang ada					
9	Saya peduli dengan keadaan rekan kerja saya dan kondisi perusahaan					
10	Saya dan rekan kerja saling tolong menolong ketika dalam bekerja dan diluar jam bekerja					
Loyal						
11	Saya patuh terhadap perintah/keputusan atasan					
12	Saya menjaga nama baik perusahaan ketika sedang diluar lingkungan kerja					
13	Saya tidak membocorkan rahasia perusahaan kepada orang lain					
Adaptif						
14	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik					
15	Saya berupaya berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat dan tepat					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai perubahan target					
Kolaboratif						
17	Saya dapat bekerja sama dengan divisi lain dengan baik					
18	Saya memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel Beban Kerja

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Tugas Bersifat Fisik						
1	Ketika pekerjaan sangat banyak dan meletihkan saya bersikap ikhlas, dan tetap semangat dalam bekerja					
2	Saya sanggup menyelesaikan tugas yang berat yang menguras tenaga fisik					
Tugas Bersifat Mental						
3	Walaupun pekerjaan sedang banyak dan berat saya tetap berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya bahagia ketika diberikan amanah tugas yang berat					
Waktu Kerja						
5	Waktu kerja saya sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan pemerintah					
6	Waktu kerja saya cocok dengan kebiasaan kehidupan pribadi saya dan keluarga					
7	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup membuat saya kembali berenergi untuk bekerja					
8	Waktu istirahat yang berikan perusahaan sudah cukup untuk saya untuk mengisi kebutuhan sosial dan religius saya					
Pelimpahan Tugas dan Wewenang						
9	Saya siap diberikan tugas tambahan diluar tugas pokok saya					
10	Saya akan berkomitmen menyelesaikan tugas tambahan dari atasan walaupun diluar tugas pokok saya					
11	Saya siap berkeja yang terbaik ketika saya mendapatkan wewenang ganda, atau tanggung jawab lebih dalam mengisi kekosongan posisi walaupun tidak mendapatkan tunjangan bonus dan insentif ganda					
Faktor Somatis						
12	Saya tetap bugar dan fit ketika harus bekerja pada kondisi cuaca yang dingin atau ekstream.					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel Stress Kerja

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Psikologis						
1	Saya tidak mudah marah ketika kondisi pekerjaan tidak sesuai harapan saya					
2	Walaupun kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan harapan atau keinginan saya, saya tetap berkooperatif atau melakukan komunikasi kepada pimpinan dan rekan kerja seperti biasa tanpa ada gangguan					
3	Saya tetap bisa focus bekerja dan tidak menghabiskan waktu dengan melamun					
4	Saya lebih cepat lelah mental ketika bekerja dan sehabis kerja					
Fisik						
5	Jantung saya lebih sering berdebar dan kepala saya sering sakit ketika sedang bekerja atau sehabis bekerja					
6	Saya lebih cepat lelah fisik ketika bekerja dan sehabis kerja					
7	Saya susah untuk tidur ketika mengingat pekerjaan besok					
Perilaku						
	Akibat pekerjaan saya, saya membutuhkan lebih banyak mengkonsumsi rokok/kopi					
	Saya sering menghindari atau menunda pekerjaan saya					
	Saya mencari cara untuk melakukan trik kotor dalam menyelesaikan pekerjaan saya agar lebih mudah selesai atau mendapatkan manfaat pribadi					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Variabel Kinerja Karyawan

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan SOP perusahaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan saya					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
Kuantitas						
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
5	Saya dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada saya					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang terbatas					
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerjasama pada siapa saja					
8	Saya tidak pernah punya masalah dengan rekan kerja					
9	Saya nyaman berada di lingkungan kerja bersama para rekan kerja					
Kemandirian						
10	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan pimpinan dengan hasil yang memuaskan pimpinan					
11	Ketika terdapat permasalahan pekerjaan dan pimpinan yang bertanggung jawab sedang tidak ditempat, saya mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan saya dengan baik					
12	Ketika diminta masukan atau pandangan cara kerja untuk menyelesaikan permasalahan kerja saya berani dan dapat menyampaikan pendapat yang orisinil					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 1. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Keterikatan Kerja (X_1)

No.	Pernyataan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
2	4	3	3	2	3	2	2	2	4	25
3	5	3	4	2	2	3	3	3	5	30
4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	37
5	4	3	4	3	2	2	2	2	3	25
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
7	2	3	4	3	3	3	2	3	2	25
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	5	4	3	4	5	3	5	3	36
10	3	4	5	4	3	4	3	4	3	33
11	3	2	2	2	3	2	2	3	3	22
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	2	2	2	2	2	2	2	4	4	22
15	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42
16	5	4	5	5	4	5	5	5	2	40
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
27	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
30	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
32	3	5	3	3	4	3	3	3	4	31
33	3	3	2	2	2	3	3	3	4	25
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
37	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
39	4	5	5	5	4	3	5	4	3	38
40	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
42	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
43	3	4	4	3	3	4	5	5	4	35
44	5	4	4	3	3	2	3	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
47	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
48	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
50	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
54	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
56	3	3	4	4	4	4	5	5	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
58	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	5	5	5	5	5	5	3	3	4	40
61	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
65	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
67	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
68	5	4	4	4	4	3	5	4	5	38
69	4	5	5	4	4	4	3	3	3	35
70	3	3	4	4	3	4	5	3	5	34
71	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
72	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
73	5	4	5	3	4	3	4	4	5	37
74	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
75	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
77	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
80	3	3	3	3	3	3	4	4	5	31
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
82	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
83	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24
84	2	2	2	3	3	2	3	3	3	23
85	2	2	3	3	4	4	3	3	3	27

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

86	5	5	3	4	3	5	3	4	4	36
87	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
88	3	3	3	3	3	3	5	5	5	33
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
90	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31
91	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
92	2	2	3	2	3	3	3	3	3	24
93	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
94	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
95	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
98	4	4	3	3	3	3	3	3	2	28
99	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
100	2	3	3	3	3	2	3	2	2	23
101	3	3	3	3	3	3	2	4	3	27
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
103	3	3	3	2	3	3	3	4	4	28
104	2	3	3	3	3	3	3	4	4	28
105	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
107	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
109	2	2	2	2	3	2	3	2	3	21
110	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
112	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
113	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
114	2	3	2	2	2	3	3	3	5	25
115	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
118	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
119	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
120	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
121	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
122	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
123	4	4	4	3	3	3	3	3	5	32
124	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
125	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
127	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
129	4	5	4	3	4	4	4	4	3	35
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

131	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
132	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
133	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
135	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
136	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
137	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
140	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
153	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
154	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
155	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
156	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
157	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
158	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
159	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
160	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
161	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
162	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
163	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20
164	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
165	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
166	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
167	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
168	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18
169	4	3	2	2	2	2	2	2	3	22
170	2	2	3	2	2	2	2	2	3	20
171	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
172	5	5	5	5	5	5	5	4	3	42
173	5	4	4	4	5	3	5	5	5	40
174	5	5	5	3	3	4	4	4	5	38
175	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

176	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
177	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
178	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
180	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
181	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
182	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
183	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 2. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No.	Pernyataan																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	44
3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	80
4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	74
5	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	46
6	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	71
7	4	3	2	2	5	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	53
8	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	82
9	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	60
10	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	60
11	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	50
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	88
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	37
15	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	70
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60
17	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	72
18	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	54
19	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	80
20	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	54
21	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41
22	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	3	74
23	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	65
24	4	5	3	2	2	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	5	4	64
25	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	80
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	72
27	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	29
28	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	84
29	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	80
30	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	33
31	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	44
32	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	43
33	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	42
34	4	3	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	87
36	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	67
37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	80
38	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	4	51
39	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	43
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	81
41	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	80

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

42	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
43	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	68
44	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	44
45	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58
46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	80
47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	79
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	73
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	74
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	75
52	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	77
53	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	79
54	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	72
55	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	81
56	5	5	4	4	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	4	60
57	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	5	4	62
58	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	77
59	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
60	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	80
61	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	82
62	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	67
63	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
64	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	72
65	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	82
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	75
67	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	77
68	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	67
69	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	50
70	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	50
71	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	74
72	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	70
73	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	77
74	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	73
75	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	51
76	4	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	54
77	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	65
78	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	63
79	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	65
80	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	83
81	4	5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	4	5	4	4	60
82	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	72
83	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	32
84	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	42
85	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	41
86	5	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	4	4	5	4	55

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

87	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	82
88	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	84
89	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
90	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	5	4	68
91	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	3	2	2	2	3	2	2	5	54
92	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	5	52
93	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	42
94	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
95	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	3	52
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
97	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	81
98	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	65
99	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	64
100	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	5	46
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
102	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
103	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	65
104	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	4	60
105	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
106	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	77
107	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	79
108	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
109	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	44
110	1	2	4	5	5	5	5	4	5	2	2	5	2	4	4	4	4	5	68
111	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	80
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	85
113	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	81
114	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	78
115	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	80
11	5	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	78

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

6																			
117	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
118	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	83
119	2	2	3	2	4	3	4	4	5	5	2	2	2	1	2	2	4	4	53
120	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
121	3	3	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76
122	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	3	3	3	1	1	1	4	3	54
123	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	68
124	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	84
125	2	5	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	61
126	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	3	5	5	70
127	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	72
128	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	64
129	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	69
130	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	77
131	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	51
132	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	64
133	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	78
134	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	76
135	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	64
136	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	58
137	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	70
138	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	62
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	84

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

9																			
140	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	75
141	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	2	5	3	4	5	5	4	4	71
142	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	70
143	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	78
144	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	75
145	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	71
146	5	5	3	4	4	3	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	4	61
147	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	77
148	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	75
149	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	5	4	67
150	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	76
151	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	2	4	4	3	4	5	4	4	72
152	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	69
153	2	3	3	4	4	5	5	4	2	5	2	4	2	2	2	1	4	3	57
154	2	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	5	2	2	2	5	5	66
155	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	78
156	4	5	4	2	5	5	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	65
157	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	79
158	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	83
159	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	80
160	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	2	2	70
161	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	74
16	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	77

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

2																			
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	33
166	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	85
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	85
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
169	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	39
170	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
171	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	85
172	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	38
173	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	87
175	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	86
176	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
177	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
178	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	30
179	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	28
180	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	76
181	4	4	5	2	3	3	4	4	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	68
182	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	28
183	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	25

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 3. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Beban Kerja (X_3)

No.	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	31
2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	33
3	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	52
5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	31
6	4	5	4	5	3	3	3	4	3	5	4	5	48
7	5	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
9	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	51
10	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	47
11	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	45
12	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	40
13	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	45
14	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	50
15	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	40
16	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
21	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	45
22	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	50
23	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	39
24	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
25	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	44
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
27	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	31
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
29	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	40
30	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	36
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
32	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
33	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	47
34	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	49
35	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
37	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
39	3	2	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	44
40	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
41	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	46
42	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
45	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	48
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
47	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4	46
48	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	50
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	54
51	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
52	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	51
53	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	51
54	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	55
55	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	51
56	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	48
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
58	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	51
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
60	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	51
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	50
62	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55
63	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	52
64	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	47
65	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	42
66	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
68	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
69	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	53
70	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
71	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	46
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	49
73	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	47
74	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	41
75	5	5	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	40
76	4	5	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	43
77	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	52
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
79	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	42
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
81	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	43
82	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	43
83	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	48
84	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	38
85	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
86	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	46
87	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

88	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
89	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	47
90	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	43
91	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	40
92	4	4	2	5	3	3	3	3	3	5	5	5	45
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	48
94	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	5	41
95	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	40
96	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
98	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	43
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
101	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	54
102	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	49
103	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	46
104	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	40
105	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	36
106	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	4	4	43
107	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	47
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
109	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
110	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	47
111	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	41
112	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	55
113	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
114	5	5	3	4	2	4	4	4	3	5	4	5	48
115	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
116	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	42
117	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	55
118	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
120	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	50
121	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	55
122	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
123	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	45
124	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	47
125	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
126	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	55
127	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	54
128	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	53
129	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
130	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

133	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
134	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	49
135	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	47
136	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
137	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
138	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	47
139	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
141	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	52
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
143	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
144	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	49
145	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	49
146	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
147	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
148	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
149	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
150	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	50
151	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	47
152	4	4	2	2	1	2	1	2	2	4	5	4	33
153	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	46
154	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	5	4	36
155	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	48
156	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	28
157	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	51
158	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	50
159	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	50
160	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
161	2	2	3	5	3	4	4	4	4	2	2	2	37
162	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	51
163	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	26
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
165	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56
166	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
168	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	30
169	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	5	33
170	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	5	30
171	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	50
172	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	36
173	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	30
174	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
175	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	51
176	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	52
177	2	2	4	5	3	3	4	3	5	2	2	2	37

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

178	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	38
179	5	5	4	3	43	4	4	5	3	5	5	5	91
180	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	53
181	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	55
182	2	2	4	4	4	5	3	4	4	2	2	2	38
183	2	2	4	3	3	4	4	4	3	2	5	2	38

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 4. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Stres Kerja (X_4)

No.	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4	35
2	4	4	4	4	5	3	2	3	4	5	38
3	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	38
4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	40
5	3	4	5	4	5	2	2	3	5	4	37
6	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
7	5	4	3	5	5	2	2	3	3	4	36
8	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	42
9	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	42
10	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	44
11	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	38
12	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
14	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	37
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
16	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	41
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
18	4	4	4	4	5	2	2	4	5	4	38
19	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
20	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35
21	4	4	4	4	2	5	5	3	3	2	36
22	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	45
23	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	42
24	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	42
25	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
26	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	42
27	5	3	3	3	3	2	2	4	3	4	32
28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
30	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	32
31	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	40
32	4	4	3	3	2	3	3	5	3	4	34
33	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	33
34	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40
35	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
36	3	3	4	4	4	5	2	2	3	4	34
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
39	5	3	3	2	3	4	4	5	2	3	34
40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
41	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	40
42	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

43	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
44	5	5	5	5	4	4	1	3	4	4	40
45	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	36
46	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
47	5	4	3	3	3	5	5	4	2	4	38
48	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	43
49	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
50	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	45
51	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	42
52	4	4	4	2	4	2	2	4	2	5	33
53	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	33
54	5	4	4	4	3	2	4	3	5	4	38
55	4	3	3	3	2	5	5	3	4	4	36
56	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	32
57	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	39
58	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	40
59	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	43
60	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	41
61	5	4	5	4	4	2	2	5	4	5	40
62	4	4	4	4	3	1	1	5	5	4	35
63	5	5	5	4	3	2	2	4	4	4	38
64	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	42
65	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
66	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	43
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	38
69	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
70	4	5	4	3	2	4	4	3	4	5	38
71	4	4	2	3	2	4	4	4	5	3	35
72	4	2	2	3	4	4	4	5	3	3	34
73	4	2	5	4	2	4	4	4	3	3	35
74	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	37
75	5	5	5	4	1	3	5	4	4	4	40
76	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	38
77	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
78	5	5	2	4	4	3	5	4	3	3	38
79	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
80	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45
81	5	5	4	5	4	2	4	2	5	5	41
82	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	45
85	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	45
86	4	5	5	5	4	4	3	2	5	4	41
87	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
89	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
90	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	42
91	5	5	5	5	2	2	4	2	5	4	39
92	5	4	4	3	3	3	3	2	5	5	37
93	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	46
94	5	5	4	5	4	4	3	2	5	3	40
95	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	38
96	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	46
97	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	42
98	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	42
99	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
100	4	4	3	3	4	5	2	2	4	4	35
101	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	41
102	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	37
103	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
104	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	37
105	4	5	4	4	4	2	3	2	4	4	36
106	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	41
107	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
108	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
109	5	4	3	3	4	2	5	2	3	4	35
110	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	40
111	5	4	5	4	4	2	4	2	5	5	40
112	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	43
113	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	39
114	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	37
115	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
116	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	43
117	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
118	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	41
119	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	39
120	4	5	4	3	5	2	4	5	3	4	39
121	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
122	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	42
123	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4	37
124	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	43
125	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	38
126	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	45
127	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
128	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
129	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	43
130	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	43
131	3	3	3	3	4	2	4	5	4	4	35
132	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

133	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	44
134	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
135	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	43
136	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	41
137	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
138	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
139	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	44
140	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
141	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
142	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
143	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	41
144	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
145	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	41
146	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	40
147	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
148	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
149	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
150	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
151	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
152	4	4	4	5	3	3	2	2	4	5	36
153	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
154	4	4	4	4	5	2	2	2	5	5	37
155	4	4	4	4	4	2	5	5	3	5	40
156	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	33
157	3	3	4	3	2	5	5	2	4	3	34
158	3	4	3	3	2	5	5	2	3	3	33
159	3	3	3	4	2	5	2	2	3	4	31
160	3	4	3	3	5	2	5	2	2	4	33
161	2	2	3	2	2	5	2	5	3	3	29
162	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	41
163	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	24
164	5	3	5	3	4	5	5	2	5	3	40
165	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	42
166	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46
167	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	45
168	4	4	4	3	2	1	2	2	4	3	29
169	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	22
170	4	5	5	5	2	2	2	2	5	5	37
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
172	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
173	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
174	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
175	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
177	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

178	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	44
179	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	36
180	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	45
181	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
182	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	20
183	2	1	2	2	2	2	5	2	1	2	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 5. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	3	5	2	5	4	4	4	2	3	3	45
2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	2	3	2	42
3	4	5	5	5	5	2	4	4	3	5	5	4	51
4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	54
5	4	5	4	5	3	3	4	4	2	2	3	2	41
6	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	54
7	4	4	5	4	5	3	4	4	2	2	3	4	44
8	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
9	4	5	3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	47
10	4	4	4	4	2	5	4	4	5	3	5	3	47
11	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	38
12	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	34
13	2	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	52
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
15	5	3	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	51
16	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	51
17	2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	5	5	3	3	5	5	2	2	4	2	45
19	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	53
20	5	3	4	3	5	3	2	3	3	3	4	4	42
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	27
22	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	52
23	4	5	2	2	4	3	2	5	5	5	5	3	45
24	2	3	2	3	5	4	2	2	5	5	5	4	42
25	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
26	3	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	5	47
27	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	29
28	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	54
29	4	5	5	3	2	5	5	5	4	4	4	5	51
30	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	30
31	5	5	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	47
32	2	4	3	5	5	5	2	2	3	3	5	5	44
33	5	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	4	40
34	4	3	4	4	2	5	2	5	3	4	3	4	43
35	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	53
36	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	31
37	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	52
38	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
39	5	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	48
40	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
41	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	52
42	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	55

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

43	5	4	3	3	4	4	5	4	3	2	4	3	44
44	5	3	3	4	3	3	5	4	4	1	3	1	39
45	5	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	4	46
46	2	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	47
47	3	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	47
48	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	5	49
49	4	5	5	3	3	3	2	4	5	5	4	4	47
50	4	5	4	4	4	2	3	3	5	5	5	3	47
51	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	45
52	3	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	45
53	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	43
54	4	4	5	3	4	2	4	3	2	4	3	4	42
55	2	3	4	4	4	3	1	2	5	5	3	5	41
56	2	4	3	5	5	5	1	2	4	2	2	4	39
57	2	5	3	2	5	4	2	2	3	3	5	2	38
58	3	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	47
59	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	48
60	5	3	2	5	5	5	5	3	3	5	4	4	49
61	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	5	2	43
62	3	5	3	4	3	3	3	3	1	1	5	3	37
63	5	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	4	41
64	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	3	4	43
65	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	51
66	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	49
67	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	49
68	3	5	3	4	5	2	4	3	3	3	5	5	45
69	1	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	37
70	2	3	4	2	3	2	1	2	4	4	3	5	35
71	2	4	5	3	5	3	2	2	4	4	4	5	43
72	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
73	3	5	5	5	2	4	2	2	4	4	4	4	44
74	3	2	2	2	3	4	3	2	3	5	3	5	37
75	1	2	2	2	4	5	2	1	3	5	4	5	36
76	3	2	3	2	2	4	2	2	2	5	5	4	36
77	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	54
78	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	51
79	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	53
80	4	4	5	5	4	5	2	4	3	5	4	5	50
81	5	4	5	3	5	4	5	4	2	4	2	2	45
82	4	3	2	2	5	3	5	3	5	4	5	5	46
83	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	28
84	2	2	4	2	5	3	2	2	2	3	3	2	32
85	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	30
86	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	47
87	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	51

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

88	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
89	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	47
90	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	2	3	45
91	3	4	4	3	2	5	3	2	2	4	2	2	36
92	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	34
93	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	28
94	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	44
95	2	3	4	2	3	5	3	4	2	3	2	2	35
96	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	48
97	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	2	5	50
98	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	33
99	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	33
100	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	30
101	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	48
102	5	5	5	5	4	3	4	5	2	4	2	4	48
103	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	2	3	31
104	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	29
105	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	5	43
106	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	2	2	46
107	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
108	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	50
109	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
110	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	45
111	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4	48
112	5	4	3	4	4	5	5	4	2	5	4	5	50
113	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	50
114	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	2	2	46
115	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	49
116	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	44
117	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	54
118	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	54
119	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	49
120	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	3	49
121	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	52
122	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	2	43
123	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	41
124	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	49
125	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	47
126	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	48
127	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	48
128	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	3	44
129	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	3	44
130	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	55
131	5	5	5	4	4	3	4	4	2	4	5	5	50
132	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

133	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	53
134	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	48
135	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	49
136	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	47
137	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
138	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	3	3	48
139	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	49
140	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	49
141	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	2	50
142	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	52
143	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	48
144	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	52
145	5	4	4	4	5	3	5	4	2	5	5	5	51
146	4	5	5	5	4	2	5	4	3	5	3	3	48
147	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	49
148	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	54
149	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
150	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
151	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	55
152	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	30
153	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
154	2	2	2	2	5	3	4	4	2	2	2	2	32
155	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	54
156	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
157	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
158	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
159	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
163	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	27
164	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
165	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	36
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
168	5	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	28
169	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
170	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	26
171	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
172	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	56
173	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	52
174	3	3	4	5	2	5	4	5	4	5	3	4	47
175	4	3	5	4	2	2	3	4	3	3	4	3	40
176	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	44
177	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	53

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

178	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	50
179	5	3	5	4	2	2	3	5	3	4	4	4	44
180	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	5	3	41
181	3	5	3	4	3	2	5	5	4	3	4	3	44
182	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
183	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	27

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja (X_1)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.795**	.772**	.671**	.724**	.731**	.768**	.567**	.608**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	.795**	1	.861**	.835**	.888**	.944**	.865**	.763**	.499**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.772**	.861**	1	.792**	.692**	.815**	.771**	.670**	.430*	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.671**	.835**	.792**	1	.840**	.867**	.887**	.745**	.453*	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.724**	.888**	.692**	.840**	1	.884**	.901**	.790**	.517**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.731**	.944**	.815**	.867**	.884**	1	.923**	.842**	.449*	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.768**	.865**	.771**	.887**	.901**	.923**	1	.831**	.583**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	.567**	.763**	.670**	.745**	.790**	.842**	.831**	1	.489**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	.608**	.499**	.430*	.453*	.517**	.449*	.583**	.489**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.018	.012	.003	.013	.001	.006		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.840**	.947**	.866**	.904**	.921**	.951**	.959**	.853**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Budaya Organiasi (X_2)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.665**	.632**	.566**	.577**	.601**	.552**	.496**	.405*	.483**	.479**	.449*	.495**	.623**	.645**	.528**	.531**	.539**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.002	.005	.026	.007	.007	.013	.005	.000	.000	.003	.003	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	.665**	1	.655**	.644**	.595**	.613**	.653**	.615**	.620**	.548**	.716**	.698**	.769**	.773**	.750**	.696**	.710**	.676**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.632**	.655**	1	.747**	.672**	.762**	.703**	.663**	.699**	.780**	.633**	.683**	.631**	.718**	.861**	.722**	.627**	.707**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.566**	.644**	.747**	1	.580**	.735**	.613**	.600**	.551**	.633**	.698**	.585**	.658**	.727**	.731**	.655**	.488**	.536**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.577**	.595**	.672**	.580**	1	.796**	.541**	.710**	.599**	.703**	.609**	.650**	.498**	.586**	.728**	.728**	.578**	.784**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.601**	.613**	.762**	.735**	.796**	1	.754**	.747**	.645**	.732**	.746**	.769**	.594**	.705**	.800**	.621**	.632**	.760**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.552**	.653**	.703**	.613**	.541**	.754**	1	.715**	.717**	.662**	.726**	.789**	.615**	.681**	.709**	.660**	.683**	.636**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	.496**	.615**	.663**	.600**	.710**	.747**	.715**	1	.684**	.579**	.673**	.807**	.648**	.645**	.712**	.660**	.677**	.688**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	.405*	.620**	.699**	.551**	.599**	.645**	.717**	.684**	1	.792**	.753**	.744**	.715**	.616**	.739**	.664**	.629**	.704**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	.483**	.548**	.780**	.633**	.703**	.732**	.662**	.579**	.792**	1	.696**	.719**	.631**	.648**	.780**	.751**	.672**	.772**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	.479**	.716**	.633**	.698**	.609**	.746**	.726**	.673**	.753**	.696**	1	.767**	.858**	.739**	.747**	.676**	.664**	.677**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	.449*	.698**	.683**	.585**	.650**	.769**	.789**	.807**	.744**	.719**	.767**	1	.731**	.732**	.751**	.665**	.745**	.754**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item13	Pearson Correlation	.495**	.769**	.631**	.658**	.498**	.594**	.615**	.648**	.715**	.631**	.858**	.731**	1	.798**	.721**	.614**	.606**	.622**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item14	Pearson Correlation	.623**	.773**	.718**	.727**	.586**	.705**	.681**	.645**	.616**	.648**	.739**	.732**	.798**	1	.753**	.703**	.753**	.739**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item15	Pearson Correlation	.645**	.750**	.861**	.731**	.728**	.800**	.709**	.712**	.739**	.780**	.747**	.751**	.721**	.753**	1	.797**	.672**	.796**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item16	Pearson Correlation	.528**	.696**	.722**	.655**	.728**	.621**	.660**	.660**	.664**	.751**	.676**	.665**	.614**	.703**	.797**	1	.731**	.752**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item17	Pearson Correlation	.531**	.710**	.627**	.488**	.578**	.632**	.683**	.677**	.629**	.672**	.664**	.745**	.606**	.753**	.672**	.731**	1	.848**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item18	Pearson Correlation	.539**	.676**	.707**	.536**	.784**	.760**	.636**	.688**	.704**	.772**	.677**	.754**	.622**	.739**	.796**	.752**	.848**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.685**	.825**	.861**	.784**	.799**	.870**	.829**	.821**	.818**	.842**	.856**	.867**	.808**	.862**	.914**	.846**	.820**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_3)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.588**	.263	.192	.136	.173	.114	.062	.037	.574**	.522**	.314	.428*
	Sig. (2-tailed)		.001	.160	.308	.475	.361	.550	.746	.845	.001	.003	.091	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	.588**	1	.157	.210	.036	.104	.124	.105	.063	.564**	.556**	.514**	.431*
	Sig. (2-tailed)	.001		.408	.264	.850	.584	.513	.581	.740	.001	.001	.004	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.263	.157	1	.730**	.689**	.708**	.657**	.689**	.720**	.224	.084	.113	.781**
	Sig. (2-tailed)	.160	.408		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.235	.659	.552	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.192	.210	.730**	1	.799**	.784**	.692**	.782**	.745**	.181	.298	.292	.861**
	Sig. (2-tailed)	.308	.264	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.340	.109	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.136	.036	.689**	.799**	1	.834**	.761**	.759**	.730**	-.018	.100	.210	.795**
	Sig. (2-tailed)	.475	.850	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.926	.598	.264	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.173	.104	.708**	.784**	.834**	1	.752**	.872**	.783**	.081	.179	.183	.846**
	Sig. (2-tailed)	.361	.584	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.670	.345	.334	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.114	.124	.657**	.692**	.761**	.752**	1	.862**	.817**	.199	.168	.199	.830**
	Sig. (2-tailed)	.550	.513	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.293	.374	.293	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	.062	.105	.689**	.782**	.759**	.872**	.862**	1	.865**	.165	.141	.229	.861**
	Sig. (2-tailed)	.746	.581	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.383	.458	.224	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	.037	.063	.720**	.745**	.730**	.783**	.817**	.865**	1	.176	.165	.099	.817**
	Sig. (2-tailed)	.845	.740	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.353	.384	.602	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	.574**	.564**	.224	.181	-.018	.081	.199	.165	.176	1	.399*	.361	.433*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.235	.340	.926	.670	.293	.383	.353		.029	.050	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	.522**	.556**	.084	.298	.100	.179	.168	.141	.165	.399*	1	.399*	.437*
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.659	.109	.598	.345	.374	.458	.384	.029		.029	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	.314	.514**	.113	.292	.210	.183	.199	.229	.099	.361	.399*	1	.448*
	Sig. (2-tailed)	.091	.004	.552	.118	.264	.334	.293	.224	.602	.050	.029		.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.428*	.431*	.781**	.861**	.795**	.846**	.830**	.861**	.817**	.433*	.437*	.448*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.016	.013	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_4)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.397*	.060	.182	.244	.073	.226	.193	-.200	.016	.390*
	Sig. (2-tailed)		.030	.754	.336	.194	.700	.229	.308	.288	.933	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	.397*	1	.572**	.486**	.211	.298	.143	.011	.156	.366*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.030		.001	.007	.263	.109	.450	.955	.411	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.060	.572**	1	.303	.210	.288	.189	.159	.224	.251	.564**
	Sig. (2-tailed)	.754	.001		.103	.265	.123	.318	.402	.233	.181	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.182	.486**	.303	1	.091	.081	.144	-.190	-.004	.362*	.402*
	Sig. (2-tailed)	.336	.007	.103		.632	.670	.447	.314	.985	.050	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.244	.211	.210	.091	1	.215	.012	.281	.282	.357	.551**
	Sig. (2-tailed)	.194	.263	.265	.632		.254	.950	.132	.132	.052	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.073	.298	.288	.081	.215	1	.672**	.582**	.187	.085	.714**
	Sig. (2-tailed)	.700	.109	.123	.670	.254		.000	.001	.323	.654	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.226	.143	.189	.144	.012	.672**	1	.595**	.029	-.043	.627**
	Sig. (2-tailed)	.229	.450	.318	.447	.950	.000		.001	.878	.822	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	.193	.011	.159	-.190	.281	.582**	.595**	1	.219	.032	.599**
	Sig. (2-tailed)	.308	.955	.402	.314	.132	.001	.001		.246	.867	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	-.200	.156	.224	-.004	.282	.187	.029	.219	1	.330	.400*
	Sig. (2-tailed)	.288	.411	.233	.985	.132	.323	.878	.246		.075	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	.016	.366*	.251	.362*	.357	.085	-.043	.032	.330	1	.457*
	Sig. (2-tailed)	.933	.047	.181	.050	.052	.654	.822	.867	.075		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.390*	.615**	.564**	.402*	.551**	.714**	.627**	.599**	.400*	.457*	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.001	.028	.002	.000	.000	.000	.028	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.353	.411*	.204	.116	.264	.518**	.511**	.158	.047	.266	.246	.553**
	Sig. (2-tailed)		.056	.024	.281	.542	.159	.003	.004	.404	.806	.156	.189	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	.353	1	.257	.536**	-.033	-.190	.353	.509**	.187	.059	.220	.085	.436*
	Sig. (2-tailed)	.056		.171	.002	.862	.315	.056	.004	.322	.757	.244	.653	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.411*	.257	1	.472**	.364*	-.053	.706**	.511**	.210	.145	.357	.437*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.024	.171		.009	.048	.782	.000	.004	.265	.445	.053	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.204	.536**	.472**	1	.031	-.188	.472**	.262	.039	-.123	.085	.075	.375*
	Sig. (2-tailed)	.281	.002	.009		.872	.320	.009	.161	.839	.517	.655	.694	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.116	-.033	.364*	.031	1	-.261	.033	.099	.252	.415*	.415*	.446*	.411*
	Sig. (2-tailed)	.542	.862	.048	.872		.163	.862	.603	.179	.022	.022	.014	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.264	-.190	-.053	-.188	-.261	1	.201	.179	.349	.204	.181	.319	.272
	Sig. (2-tailed)	.159	.315	.782	.320	.163		.288	.345	.058	.280	.339	.086	.146
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.518**	.353	.706**	.472**	.033	.201	1	.709**	.366*	.292	.388*	.555**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.003	.056	.000	.009	.862	.288		.000	.046	.117	.034	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	.511**	.509**	.511**	.262	.099	.179	.709**	1	.481**	.358	.561**	.479**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.004	.161	.603	.345	.000		.007	.052	.001	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	.158	.187	.210	.039	.252	.349	.366*	.481**	1	.761**	.784**	.695**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.404	.322	.265	.839	.179	.058	.046	.007		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	.047	.059	.145	-.123	.415*	.204	.292	.358	.761**	1	.782**	.806**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.806	.757	.445	.517	.022	.280	.117	.052	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	.266	.220	.357	.085	.415*	.181	.388*	.561**	.784**	.782**	1	.643**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.156	.244	.053	.655	.022	.339	.034	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	.246	.085	.437*	.075	.446*	.319	.555**	.479**	.695**	.806**	.643**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.189	.653	.016	.694	.014	.086	.001	.007	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.553**	.436*	.662**	.375*	.411*	.272	.767**	.771**	.735**	.673**	.787**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	.000	.041	.024	.146	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Penerapan Keterikatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	9

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 12. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	18

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 13. Uji Reliabilitas Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 14. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	10

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 15. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	12

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 16. Uji Normalitas, Multikolinieritas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas

a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Res1
N		183
Normal Parameters[a,,b]	Mean	4.4115
	Std. Deviation	3.68480
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keterikatan_kerja	.608	1.646
	Budaya_organisasi	.607	1.648
	Beban_kerja	.822	1.217
	Stres_kerja	.709	1.411

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Heteroskedastisitas

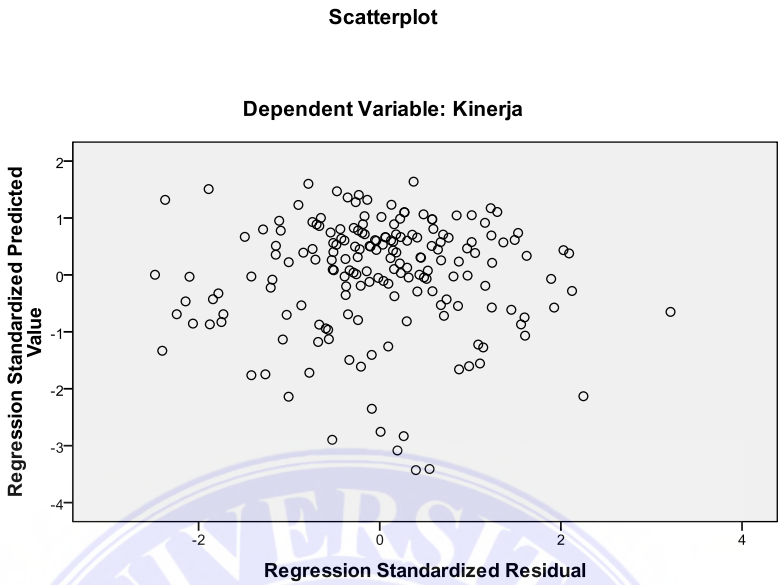
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24



d. Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.710[a]

a. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Beban_kerja, Keterikatan_kerja, Budaya_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Lampiran 17. Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_kerja, Beban_kerja, Keterikatan_kerja, Budaya_organisasi[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741[a]	.548	.538	5.82156

a. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Beban_kerja, Keterikatan_kerja, Budaya_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7326.385	4	1831.596	54.045	.000[a]
	Residual	6032.511	178	33.891		
	Total	13358.896	182			

a. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Beban_kerja, Keterikatan_kerja, Budaya_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

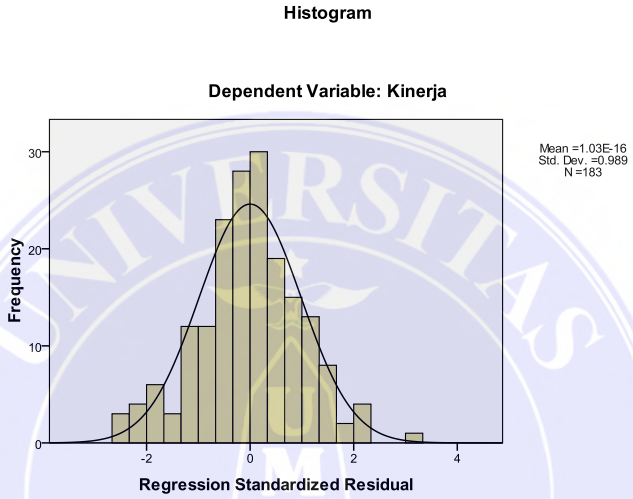
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.052	3.782		.014	.989
	Keterikatan_kerja	.272	.078	.225	3.488	.001

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Budaya_organisasi	.191	.035	.353	5.455	.000
Beban_kerja	.131	.063	.116	2.089	.038
Stres_kerja	.421	.098	.257	4.289	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

Perkebunan Nusantara

Nomor : BUMU/X/1013 /2023
Lamp. : -
Hal : **Izin Riset**

Medan, 03 Juli 2023

Kepada Yth :
Wakil Direktur Bid Pendidikan, Penelitian
dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Universitas Medan Area
Jl. Setia Budi No 79 B
di –

Medan

Berkenaan dengan Surat dari Universitas Medan Area Nomor : 51407/PPS-UMA/WD/01/X/2023 tanggal 30 Juni 2023 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Distrik Serdang I (DSER1)** terhitung mulai tanggal **03 Juli s/d 31 Oktober 2023**, pada prinsipnya dapat **disetujui**. Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Magang sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Zul Ahmad Lubis	221805005	Magister Manajemen

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
   - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
   - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Magang dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Operasional Medan.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan.

Kepada Kebun/Unit tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan untuk melakukan pengisian Kuisioner kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan dan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Operasional Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharanon
Kepala Bagian

Tembusan
- DSER1
- Mahasiswa ybs.
- D:/IkhwanPKL & Riset

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. HR. Rasuna Said Kav X2-1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 2/7/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

DAFTAR ISI

Hal

BAB 1 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
BAB II 10
TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Keterikatan Kerja (*Work Enggagement*) 10
2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja (*Work Enggagement*) 10
2.1.2 Pengukuran Keterikatan Kerja (Work Enggagement) 11
2.2 Budaya Organisasi 13
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi 13
2.2.2 Pengukuran Budaya Organisasi 14
2.3 Beban Kerja 16
2.3.1 Pengertian Beban Kerja 16
2.3.2 Pengukuran dari Beban Kerja 17
2.4 Stres Kerja 18
2.4.1 Pengertian Stres Kerja 18
2.3.2 Pengukuran Stres Kerja 20
2.5 Kinerja Karyawan 20
2.5.1 Definisi Kinerja 20
2.5.2 Pengukuran Kinerja Karyawan 21
2.5 Kerangka Konseptual 22
2.7 Hipotesis 23
BAB III 25
METODE PENELITIAN 25
3.1 Jenis Penelitian 25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 25
3.3 Batasan Operasional 25
3.4 Definisi Operasional 26
3.5 Populasi dan Sampel 28
3.5.1 Populasi 28
3.5.2 Sampel 28
3.6 Jenis dan Sumber Data 30
3.7 Metode Pengumpulan Data 30
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas 31
3.8.1. Uji Asumsi Klasik 33

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

3.8.2 Analisis Regresi 35
3.8.3 Uji Hipotesis 35
BAB IV 37
HASIL DAN PEMBAHASAN 37
4.1. Hasil Penelitian 37
4.1.1 Karakteristik Responden 37
4.1.2 Deskripsi Variabel 40
4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas 44
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 48
4.1.5. Hasil Analisis Data 52
4.2. Pembahasan 57
4.2.1. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 57
4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 58
4.2.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 58
4.2.4. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan 59
4.2.5. Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan 60
BAB V 61
KESIMPULAN DAN SARAN 61
5.1. Kesimpulan 61
5.2. Saran 61
DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN 67

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Luas Lahan Tanaman BUMN (PTPN II, III, IV), 2015-2019 1
Tabel 1. 2 Produksi TBS, CPO dan Palm Kernel BUMN Sumatera Utara (IMKS)2
Tabel 1. 3 Produksi, Produktivitas, dan Prestasi Kerja Distrik Serdang I PTPN III (Ton TBS Dalam ribu Ton)..... 3
Tabel 1. 4 Produksi, Produktivitas, dan Prestasi Kerja DSER I PTPN III (Ton TBS Dalam ribu Ton)..... 4
Tabel 3 1 Operasional Variabel Penelitian..... 26
Tabel 4. 1 Tabulasi Variabel Keterikatan Kerja..... 40
Tabel 4. 2 Tabulasi Variabel Budaya Organisasi..... 41
Tabel 4. 3 Tabulasi Variabel Beban Kerja..... 42
Tabel 4. 4 Tabulasi Variabel Stres Kerja..... 43
Tabel 4. 5 Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan..... 44
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja (X_1)..... 45
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)..... 45
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_3)..... 46
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_4)..... 46
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Kayawan (Y)..... 47
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Data..... 48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Data..... 48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas..... 50
Tabel 4. 14 Nilai Durbin-Watson..... 51
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 53
Tabel 4. 16 Hasil Uji t..... 55
Tabel 4. 17 Hasil Uji F..... 56
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefesien Determinasi..... 57

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian 23
Gambar 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 37
Gambar 3 Karakteristik Berdasarkan Usia..... 38
Gambar 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan 38
Gambar 5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja 39
Gambar 6 Normalitas Data..... 49
Gambar 7 Uji Heteroskedastisitas..... 51

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 2/7/24
Access From (repository.uma.ac.id)2/7/24