

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. FAST FOOD INDONESIA
(studi kasus KFC mataram)
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**SURYANTI PRATIWI
NPM : 13 832 0029**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia (studi kasus KFC mataram) Medan
Nama Mahasiswa : Suryanti Pratiwi
No. Stambuk : 138320029
Program Studi : Manajemen

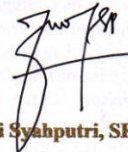
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM)

Pembimbing II



(Yuni Syahputri, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Hani Effendi, SE, M.Si)

Tahun Lulus

2017

ABSTRAK

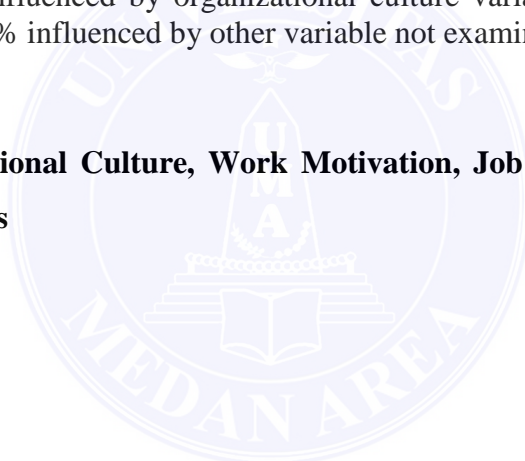
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk (STUDI KASUS DI KFC MATARAM) MEDAN SUMATRA UTARA. Jenis penelitian ini adalah assosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di store KFC gajah mada, Jln. Gajah Mada No.14, Medan yang berjumlah 54 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah *random sampling*, maka sampel yang diambil adalah sebanyak 30 orang yang telah bekerja diatas 3 tahun bekerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 17.0 (*Statistic Product and Services Solution*) for windows dan pengujian asumsi klasik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan stress kerja, sementara kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil koefisien determinasi antara variabel budaya organisasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,863 atau 86,3%, artinya sebesar 86,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi dan stress kerja, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to determine whether organizational culture, motivation and work stress affect the performance of employees at PT. Fast Food Indonesia Tbk (CASE STUDY IN KFC MATARAM) MEDAN SUMATRA UTARA. This type of research is a causal associative. Population in this research is all employees at store KFC elephant mada, Jln. Gajah Mada No.14, Medan, amounting to 54 people, using sampling technique is random sampling, then the samples taken are as many as 30 people who have worked over 3 years working. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Data collection techniques in this study are field research methods, documentation studies and questionnaires. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 17.0 (Statistic Product and Services Solution) for windows and classical assumption test. Independent variables used in this study are organizational culture, motivation and work stress, while employee performance as a dependent variable. The results showed that partially, organizational culture has a significant effect on employee performance, partially motivation variable has no significant effect on employee performance, partially job stress variable has no significant effect on employee performance. The coefficient of determination between organizational culture variable, motivation and work stress on employee performance equal to 0,863 or 86,3%, mean equal to 86,3% employee performance influenced by organizational culture variable, motivation and work stress, while the rest 13,7% influenced by other variable not examined writer.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Stress and Performance Employees



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala Rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FAST FOOD INDONESIA (Studi kasus KFC Mataram) MEDAN, SUMATRA UTARA”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahnda Hasioloan Manalu dan Ibunda Marisi Br. Napitupulu tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, serta pengorbanan moril maupun materil demi keberhasilan ananda.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Amrin Mulia U Nasution, SE, MM sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini

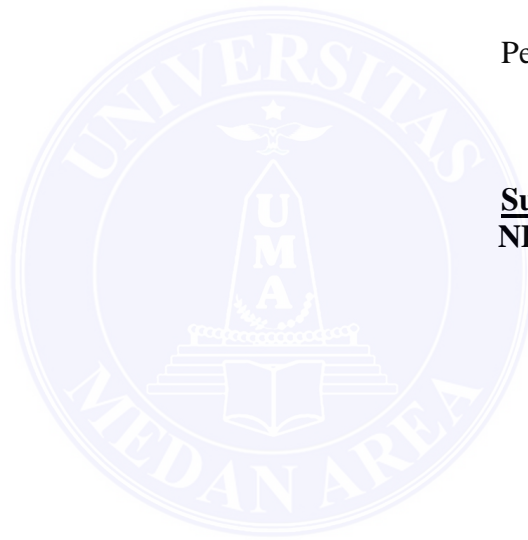
5. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
6. Bapak Herry Pardamenta, SE, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Adik tersayang Ruth Sandevi Yolanda, Andre Iskandar, Valentino Manalu dan Nadia Manalu yang selalu memberikan dukungan. Terima Kasih untuk kalian.
8. Sabahat-sahabatku Jhon Arianro Purba, Harnika Silaban, Indah Puspita Siregar, Novy May Shelly, Titin Melisa yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman yang selaluada , HIMMEN dan HMK, terkhusus stambuk 2013 Manajemen yang selalu memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, April 2017

Penulis

Suryanti pratiwi
NPM: 138320029



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I :PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II :LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	7
A. Budaya Organisasi	7
B. Motivasi Kerja.....	15
C. Stres Kerja.....	19
D. Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III :METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel.....	35
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji validitas dan Reabilitas	41
2. Uji Statistik	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4. Uji Hipotesis	46

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan	75

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

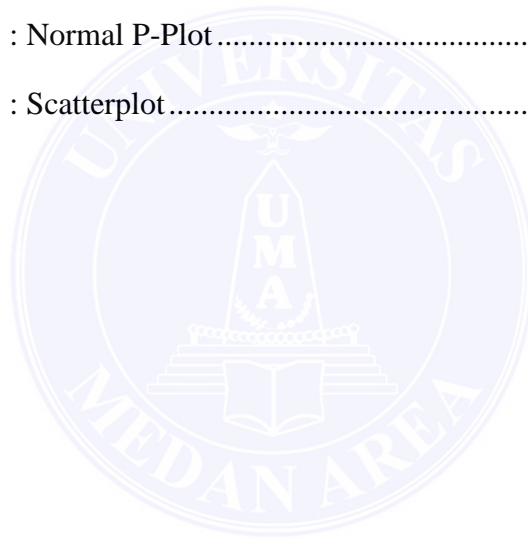
Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel III.1	: Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel III.2	: Definisi Operasional.....	39
Tabel III.3	: Instrumen Skala Likert	41
Tabel IV.1	: Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.2	: Penentuan Sampel Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV.3	: Distribusi Jawaban Responden P1	55
Tabel IV.4	: Distribusi Jawaban Responden P2	56
Tabel IV.5	: Distribusi Jawaban Responden P3	56
Tabel IV.6	: Distribusi Jawaban Responden P4	57
Tabel IV.7	: Distribusi Jawaban Responden P5	57
Tabel IV.8	: Distribusi Jawaban Responden P6	58
Tabel IV.9	: Distribusi Jawaban Responden P7	58
Tabel IV.10	: Distribusi Jawaban Responden P8	59
Tabel IV.11	: Distribusi Jawaban Responden P9	59
Tabel IV.12	: Distribusi Jawaban Responden P10	60
Tabel IV.13	: Distribusi Jawaban Responden P11	61
Tabel IV.14	: Distribusi Jawaban Responden P12	61
Tabel IV.15	: Distribusi Jawaban Responden P13	62
Tabel IV.16	: Distribusi Jawaban Responden P14	62

Tabel IV.17 : Distribusi Jawaban Responden P15	63
Tabel IV.18 : Distribusi Jawaban Responden P16	63
Tabel IV.19 : Distribusi Jawaban Responden P17	64
Tabel IV.20 : Distribusi Jawaban Responden P18	64
Tabel IV.21 : Distribusi Jawaban Responden P19	65
Tabel IV.22 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	66
Tabel IV.23 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	66
Tabel IV.24 : Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	67
Tabel IV.25 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel IV.26 : Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel IV.27 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.28 : Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel IV.29 : Hasil Uji Parsial.....	74
Tabel IV.30 : Hasil Uji Simultan	75
Tabel IV.31 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1	: Proses Pembentukan Budaya Organisasi.....	12
Gambar II.2	: Kerangka Konseptual	32
Gambar IV.2	: Struktur Organisasi	51
Gambar IV.3	: Histogram	69
Gambar IV.4	: Normal P-Plot.....	69
Gambar IV.5	: Scatterplot.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus dapat dan mampu menjalankan manajemen yang baik dan mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien.

Diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan dimana setiap karyawan jugamembutuhkan kinerja yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan sehinga tercapainya tujuan bersama yang baik. MenurutM.sembiring (2012:84) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Selanjutnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa Variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres kerja yang ada hubungannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Tika (2006:4),”Budaya organisasi adalah penyelesaian masalah-masalah eksternal dan intenal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh

suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Budaya Organisasi lebih di pengaruhi oleh faktor-faktor pribadi. Faktor pribadi seperti ketepatan dalam waktu hadir sering kali karyawan senior mengabaikan komitmen dalam bekerja di mana sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus hadir 30 menit sebelum waktu masuk kerja sehingga karyawan baru dipengaruhi oleh sifat tersebut, penyebab kebanyakan yang tidak menjalankannya karna sistem daftar hadir yang masih manual sehingga budaya tersebut tidak berjalan dengan baik. Dalam meningkatkan Budaya Organisasi tersebut di perlukanya Motivasi karna apabila ada Motivasi maka karyawan tidak merasa jenuh dan tidak mudah terpengaruhi oleh lingkungan kerja.

Edwin dalam buku Hasibuan (2006:143) mengatakan motivasi adalah suatu keahlian mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan instansi sekaligus dapat tercapai. Bahwa motivasi bisa timbul dari instansi tempat bekerja, seperti adanya peningkatan gaji, pemberian fasilitas, pendukung pengawasan dari pimpinan juga pemberian pujian dan penghargaan. Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai yang optimal. Motivasi semakin penting karena manager membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas kepada tujuan yang diinginkan dan apabila beban kerja yang di berikan oleh manager tidak sesuai dengan pemberian upah dan pendukung kerja lainnya itulah yang menyebabkan stres kerja.

Menurut, Asyar suyoto munandar (2008), Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor pekerjaan, konflik peran hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karir, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasakan berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus di penuhi. Adapun faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan, misalnya antara hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan didalam hubungan kerja.

Perusahaan PT. Fast Food Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan merupakan perusahaan waralaba tunggal untuk merek KFC dimana bahan utama perusahaan ini adalah ayam goreng crispy perusahaan ini merupakan KFC (Kentucky Fried Chicken). Perusahaan ini tidak hanya mengoptimalkan dalam bidang makanan saja tetapi juga dalam bidang pelayanan. Penelitian ini mengambil objek Store KFC gajah mada yang merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam pelayanan Restaurant cepat saji. Kinerja karyawan sangat penting di perhatikan untuk mengoptimalkan pelayanan terhadap pembeli yang datang. Setiap pembeli yang datang bukan hanya di puaskan dengan produk yang diperoleh dari Restoran tersebut tetapi juga dalam pelayanan yang diberikan setiap karyawan kepada pengunjung.

Sering terjadi masalah yang dihadapi oleh karyawan pada store KFC gajah mada adalah, masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan karena berbagai tuntutan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan yang dapat menekan dan menjadi beban bagi karyawan sehingga berdampak bagi kinerja karyawan tersebut. Kurangnya perhatian terhadap hak karyawan misalnya dalam hak untuk cuti. Karyawan diberikan cuti apabila ada kebijakan yang di berikan manager hari cuti, karyawan tidak boleh meminta hari cuti sesuai dengan hari yang diharapkan kecuali hari untuk menikah atau sakit. Stres juga timbul apabila adanya kostumer yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan, apabila itu terjadi karyawan bisa mendapat sanksi bukan hanya karyawan tetapi juga manager. Karyawan juga sering dibingungkan dengan budaya organisasi perusahaan dimana kadang para atasan sering kali mengubah kebijakan-kebijakan yang ada secara tiba-tiba sehingga para karyawan bingung dan kadang kala mengalami tekanan karena kebijakan yang sering berubah tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengajukan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Store KFC Mataram, Medan.

B. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah yang dapat diuraikan yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KFC Mataram, Medan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KFC Mataram, Medan ?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KFC Mataram, Medan?
4. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KFC Mataram, Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan
3. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan.
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai budaya organisasi, motivasi dan stres kerja dan dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan memperdalam pengetahuan penulis dalam masalah peran budaya organisasi kerja dan motivasi serta stres kerja terhadap kinerja, karyawan.

3. Bagi pembaca

Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca, khususnya mengenai sistem budaya organisasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Di dalam budaya organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (core value) adalah budaya yang dominan dan seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang di serap dan mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang besar, sebagai antisipasi dan gambaran tentang permasalahan umum, situasi dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Beberapa ahli manajemen memberikan hasil pemikirannya dalam hal mendefinisikan tentang budaya organisasi yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya.

Menurut wirawan (2008:9), "budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafah, kebiasaan organisasi. Dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan

kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut pendapat Edy Sutrisno (2010 : 2), “Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*), asumsi – asumsi (*assumptions*), atau norma – norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang dianut oleh seluruh anggota – anggota organisasi yang dijadikan sebagai ciri dari sebuah organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi pola pikir sikap dan perilaku anggota organisasi.

Budaya merupakan hal yang sangat kompleks dilakukan di setiap organisasi. Untuk itu budaya harus memiliki karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya dalam suatu organisasi. Maka masing – masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Menurut Robbins (2006 : 721), riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang berikut yang bersama – sama menangkap hakikat dari budaya organisasi :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana pegawai didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para pegawai memperlihatkan presesi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil – hasil pada orang –orang diorganisasi itu.
- e. Orientasi team. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan team, bukannya berdasar individu.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang – orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.
- g. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pertumbuhan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator-indikator ini merupakan salah satu yang menentukan ukuran – ukuran untuk melakukan penilaian – penilaian terhadap budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi. Apabila seorang pemimpin telah sesuai dan benar – benar menerapkannya maka budaya organisasi tersebut akan menjadi budaya yang kuat.

Budaya organisasi yang unggul akan menciptakan organisasi yang sehat, artinya budaya organisasi menjadi salah satu alat kunci atau

penyebab timbulnya organisasi yang sehat. Budaya organisasi menjadi strategi materi yang akan mengubah sikap atau perilaku serta bagaimana sarana untuk mencapai efisiensi dan penyesuaian dengan tuntunan zaman yang senantiasa berubah.

b. Nilai – Nilai Dasar Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010 : 109), nilai – nilai dasar budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, motto organisasi, misi dan tujuan umum organisasi atau prinsip – prinsip yang menjelaskan usaha.

Pimpinan organisasi perlu memantapkan nilai – nilai dasar tersebut agar dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku bagi karyawan. Dalam nilai – nilai budaya perlu dijelaskan apa yang merupakan perintah atau anjuran dan apa yang merupakan larangan, kegiatan apa yang biasa mendapatkan penghargaan dan kegiatan apa yang memperoleh hukuman dan sebagainya.

c. Budaya Organisasi Kuat

Menurut Tika bahwa(2010:15), “Budaya organisai kuat sebagai budaya yang nilai – nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menanggapi tantangan eksternal dan internal organisasi”.

d. Budaya Organisasi Lemah

Menurut Robbins (2006 : 56) bahwa, “Budaya organisasi yang lemah adalah budaya yang tidak jelas *values* (nilai) untuk suatu keberhasilan suatu organisasi”. Budaya lemah dapat menjadikan organisasi gagal dalam menjalankan fungsinya. Karyawannya tidak mau tau tentang hal – hal yang terjadi dilingkungan organisasinya. Mereka mementingkan diri sendiri dan membentuk kelompok – kelompok yang bertentangan, maka dengan demikian dapat merendahkan tingkat kinerja karyawan.

e. Langkah – langkah Kegiatan Untuk Memperkuat Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010 : 111-114) bahwa, langkah – langkah kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

- a) Memantapkan nilai – nilai dasar budaya organisasi.
- b) Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi.
- c) Memberikan contoh atau teladan.
- d) Membuat acara – acara rutinitas.
- e) Memberikan penilaian dan penghargaan.
- f) Tanggapan terhadap masalah eksternal dan internal.
- g) Koordinasi dan kontrol.

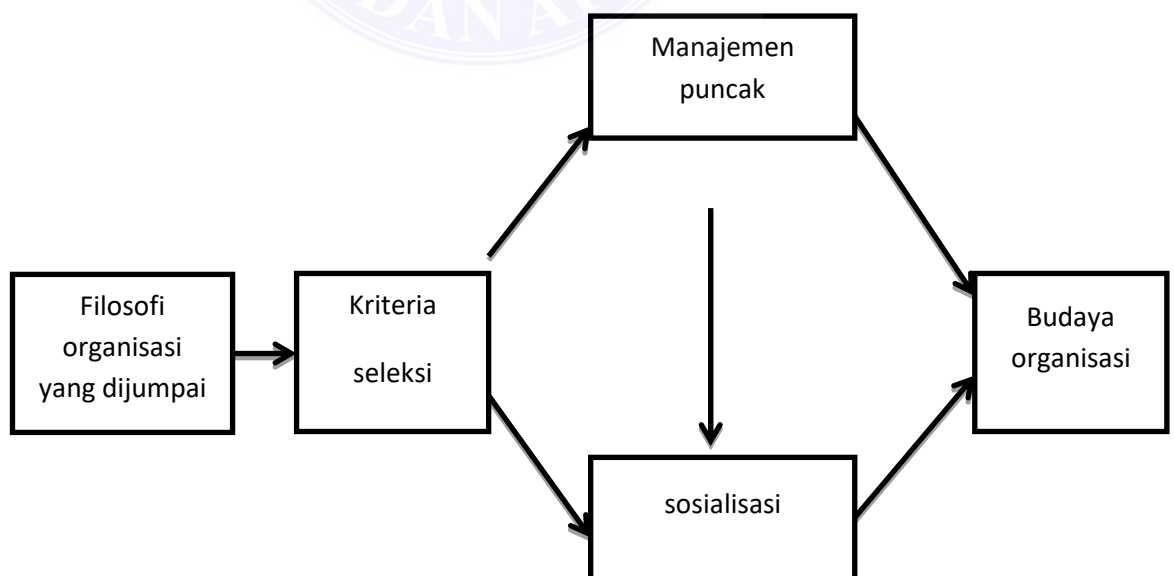
Dengan adanya langkah – langkah kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi yang telah dijelaskan di atas. Dengan demikian, langkah-langkah tersebut dapat membuat pelaku – pelaku organisasi lebih memikirkan nilai – nilai budaya organisasi demi terciptanya budaya dalam organisasi.

f. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah yang menyangkut perubahan – perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Robbins (2002 : 290) menjelaskan bahwa, “Budaya awal berasal dari filosofi pendiri organisasi”.

Robbins (2002 : 290) mengatakan bahwa, “Ada tiga kekuatan memainkan suatu peran penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu praktik – praktik seleksi, tindakan – tindakan manajemen, dan metode sosialisasi”.

Berikut ini merupakan bagaimana bentuk budaya organisasi, seperti yang digambarkan oleh Robbins



Gambar II.1 :Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Berdasarkan dan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi diturunkan melalui filosofi organisasi yaitu filsafat dari pendirinya, kemudian bagaimana kriteria yang digunakan dalam merekrut/mempekerjakan anggota organisasi. Kemudian dari pihak manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik atau tidak. Tingkat kesuksesan dalam hal mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan dari nilai – nilai karyawan baru dengan nilai – nilai organisasi tersebut melalui proses seleksi serta metode – metode sosialisasi dari manajemen puncak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dari proses terwujudnya budaya organisasi pasti berasal dari pemilik atau pendidik dan atau pemimpin yang pertama, sebagai orang yang pertama menentukan visi, strategi, filosofi dan nilai – nilai yang diterima dan dianut oleh organisasi. Penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan strategi yang dijalankan akan membuat organisasi berhasil dalam jangka waktu yang lama.

g. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010 : 5) bahwa, ada enam indikator budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota dan organisasi.

3. Pemimpin atau kelompok

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal.

5. Berbagai nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi orang lain.

6. Penyesuaian

Perlu menyesuaikan anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut.

Dari indikator – indikator di atas dapat dijelaskan bahwa asumsi dasar keyakinan yang dianut pemimpin atau kelompok pedoman mengatasi masalah berbagai nilai dan penyesuaian sangat berpengaruh besar terhadap setiap karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2006 : 141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjuka pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Edwin dalam buku Hasibuan (2006 : 143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.

Menurut Siagian (2008 : 292) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingi dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Herzberg dalam buku Siagian (2008 : 290) mengatakan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.

Maslow dalam buku Siagian (2008 : 287) mengatakan teori motivasi yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.

- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b. Metode Penilaian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006 : 146) terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

c. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sadirman (2009 : 85) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti: “(1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang aka dikerjakan; (2) menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; (3) menyelesaikan perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.”

Oemar Hamalik (2005 : 175) menjelaskan fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan belajar akan terjadi apabilaseseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menujuarah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi adalah pemberian arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan

dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Siagian (2008 : 181) mengatakan yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah :

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- b. Tujuan-tujuan (*goals*)
- c. Sikap (*attitudes*)
- d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi :

- a. Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b. Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c. Sesama pekerja (*co-workers*)
- d. Pengawasan (*supervision*)
- e. Pujian (*praise*)
- f. Pekerjaan itu sendiri (*job it self*)

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006 : 105), indikator motivasi kerja antara lain adalah :

1. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

2. Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

3. Jenjang Karier

Jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan keposisidengan tanggung jawab yang lebih besar.

4. Insentif

Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan.

3. Stres kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108). Menurut Robbins (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik".

(Mas'ud,202:20).Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalaig mencapai tujuan(birokrasi,politik kantr,kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

Sebagai defenisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketenganan yang mempengaruhi terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300) stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan , seorang karyawan yang leleh secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan leleh scara fisik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut munandar (2004:381-401) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat di kelompokkan kedalam lima katagori besar yaitu:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori inilah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a. Tuntunan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal dan terhadap fisik dan psikologi diri seorang enaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stresor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran. Juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidak seimbangan psikologis. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan, misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.

b. Tuntutan tugas

Penelitian menunjukan bahwa shift atau kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi atau siang dan dampak dari pekerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan pada perut.

c. Indikator stres kerja

Menurut Gibson (2005:207) indikator stres berat jika tidak di kelolah dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang semakin

menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya:

1. Peranan dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan peranannya tanpa menimbulkan masalah. Jarang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

a. Konflik peran (role conflict)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- 2) Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 3) Tuntutan-tuntutan yang berentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya

2. Beban kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tiak jelas meliputi:

- a. Ketidak jelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja)
- b. Kesamaran tentang tanggung jawab
- c. Ketidak jelsaan tentang prosedur kerja
- d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- e. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

3. Pengembangan karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi:

- a. peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
- b. peluang untuk mengembangkan keterampilan yang baru
- c. penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan ras aman terhadap pekerjaan. Promosi yang dirsakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidak sesuaian antara karir yang diharapkan denga apa yang di peroleh selama ini. Atau juga tidak ada

kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

1. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan kepatuhan peran yang tinggi, yang mengarah ke arah komunikasi antara pekerjaan dan ketenagaan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah. Penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerja.

2. Struktur dan iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja

yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Wibowo (2007 : 15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sutrisno (1009 : 164), menyatakan bahwa kinerja merupakan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 69), penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Hasibuan (2006 : 87) “penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008 : 416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

c. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam buku Sutrisno (2009 :184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam mencapai tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja

memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

2. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi dalam sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang

dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Prawirosentono, dalam Edy Sutrisno (2009 : 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang atasan yang baik.

Dengan uraian diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja pegawai harus dilihat dari keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan serta perilaku individu atau pegawai itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

e. Indikator Kinerja

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standar kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa ke efektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Menurut Hedry Simamora (2009:44), indikator-indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan

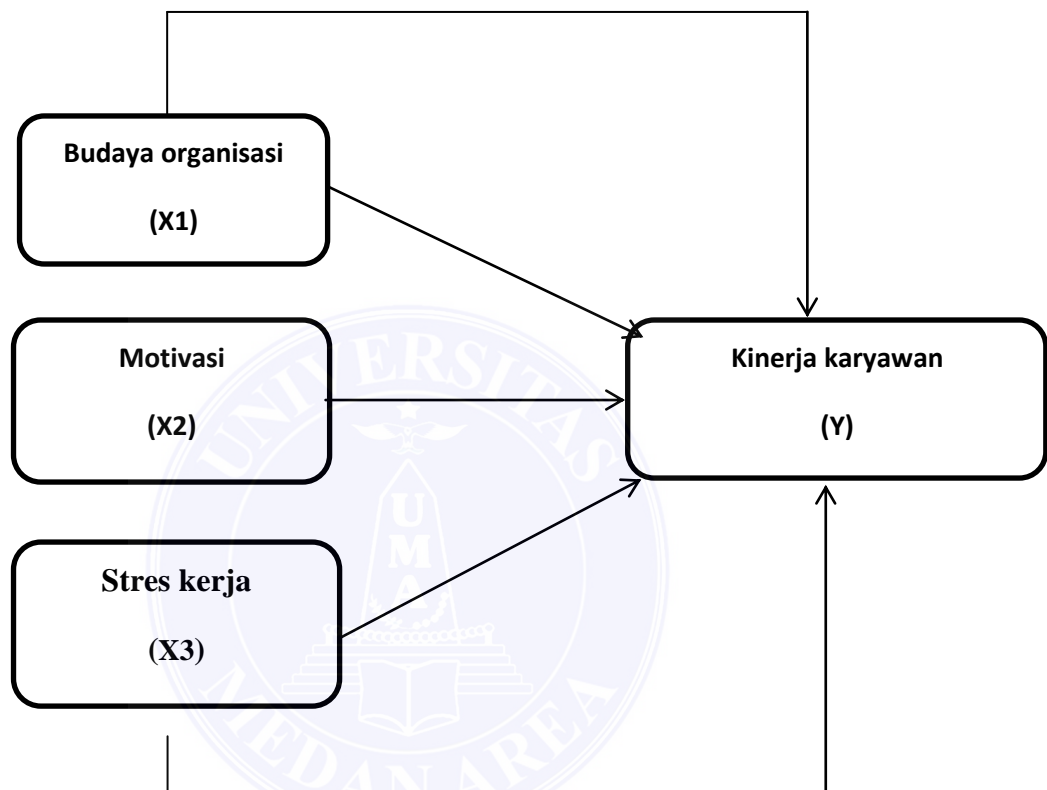
B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
PenelitianTerdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wirawan (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Warna Alam Indonesia	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, simultan dan signifikan terhadap pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT.Warna Indonesia
2	Pohan (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Wika Beton Sumatra Utara	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, simultan dan signifikan terhadap pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan motivasi terhadap kepuasan pada PT.Wika Beton Sumatra Utara
3	Andhika (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Panah Medan	Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, simultan dan signifikan terhadap pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja pada PT.Panah Medan
4	Oetari (2011)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pada PT. Jaya Abadi	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, simultan dan signifikan terhadap pengaruh antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja pada PT.Jaya Abadi

C. Kerangka Konseptual

kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut:



Sumber: hasil olahan penulis

Gambar II.2

Kerangka Konseptual

Gambar diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

D. Hipotesis

Permasalahan yang telah di rumuskan tentu memerlukan hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dianggap benar agar dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis dan benar, cara ini kemudian akan diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta yang ada

Menurut sugiyono (2012:51) "hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian bisa di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan ". Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada dikemukakan, maka penulis merumuskan hopotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kiner Karyawan pada KFC Mataram, Medan
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan.
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Mataram, Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menurut (Sugiono 2012:11), penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

2. Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah Store KFC Mataram, Medan. Jln. Gajah Mada NO.14, medan

3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober 2016 sampai dengan April

Table III.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pembuatan dan Bimbingan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis data						
5	Penyusunan Skripsi						
6	Seminar Hasil						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						
8	Sidang Meja Hijau						

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di store KFC Mataram, Jln. Gajah Mada No.14, Medan yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Arikunto (2007:20) berpendapat bahwa, “sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diawali dari seluruh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling yaitu dengan mengambil sampel yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan maksud dan tujuan

penelitian atau dipilih berdasarkan kriteria. Adapun kriteria sampel yang dikategorikan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di store KFC Mataram, Jln. Gajah Mada No.14, Medan yang telah bekerja diatas 3 tahun.
- b. Para karyawan berjenis kelamin laki-laki yang telah bekerja diatas 3 tahun berjumlah 13 orang.
- c. Para karyawan berjenis kelamin perempuan yang telah bekerja diatas 3 tahun berjumlah 17 orang.
- d. Jumlah seluruh sampel baik laki-laki maupun perempuan adalah sebanyak 30 orang

C. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uraian variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Stres kerja (X3) pada store KFC Mataram Medan

2. Variabel terikat (Y)

Variabel Y merupakan variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan pada KFC Mataram, Medan. kinerja karyawan (Y) adalah suatu keadaan yang dirasakan karyawan setelah dia mengalami hasil yang telah memenuhi berbagai harapannya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variabel bebas, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan di uji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Responden diberikan lima alternatif jawaban yang akan digunakan dalam pemberian skor.

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi di definisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat kebiasaan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asumsi dasar 2. Keyakinan yang dianut 3. Pemimpin atau kelompok 4. Pedoman mengetahui masalah 5. Berbagai nilai 6. penyesuaian 	L I K E R T
2	Motivasi (X2)	Merupakan akibat dari semua hasil yang ingin di capai seseorang an perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakanya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Jenjang Karier 4. Insentif 	L I K E R T
3	Stres Kerja (X3)	Merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peranan dalam Organisasi 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karier 	L I K E R T
4	Kinerja (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 4. Kreatifitas 5. Tanggung jawab 	L I K E R T

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebar. Data tersebut berupa tanggapan dari karyawan store KFC Mataram Medan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel III.3

Skala pengukuran

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: data diolah

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah :

1. Metode Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan dan konsumen yang menjadi objek penelitian ini dengan cara:

a. Pengamatan (observasi)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek yang akan diteliti, yaitu aktivitas store KFC Mataram. Medan.

b. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner ini diberikan kepada responden. Angket ini bersifat tertutup.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data yang sudah tersedia dari sumber lain. Pengumpulan data yang dilakukan adalah :

a. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan catatan-catatan data tertulis, dokumentasi, ataupun arsip-arsip dari sumber lain yang mengangkat dengan masalah yang diteliti penulis.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dan informasi yang di peroleh, penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut.

1. Uji Validitas dan Realibitas

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliable
2. Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefenisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Pengertian analisis regresi linier

berganda yaitu suatu analisis sosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung den ganskala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode succesive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala likert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi masing – masing variabel

x_1 : Budaya Organisasi

x_2 : Motivasi Kerja

x_3 : Stres Kerja

e : Standar error

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi berganda dengan memakai program software SPSS 17.00 for windows, yaitu:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi)

X₃ = Variabel bebas (Stres Kerja)

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

a. Koefisien Determinasi R²

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R² < 1), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian

Dimana:

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel *independent* tersebut homoskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kualitas produk dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan pelanggan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ().

Kriteria pengujian:

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak,

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak,

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia Tbk (studi kasus KFC Mataram).
2. Secara simultan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia Tbk (studi kasus KFC Mataram) MEDAN SUMATERA UTARA.
3. Dari hasil koefisien determinasi antara variabel budaya organisasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,863 atau 86,3%, artinya sebesar 86,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi dan stress kerja, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

B. SARAN

1. Untuk PT. Fast Food Indonesia Tbk bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang turut menentukan keberhasilan perusahaan, sedangkan hasil dari penelitian diketahui bahwa tingginya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya sistem budaya organisasi, motivasi dan stress kerja. Untuk itu perlu adanya upaya untuk mendorong tetap terjaganya kondisi yang ada saat ini, agar tetap bertahan dan bahkan ditingkatkan lagi sistem pengawasannya lebih utama agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor kinerja karyawan seperti : gaji, keterampilan, pendidikan/training, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi yang memadai, sarana kerja, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbar Sunyoto Munandar.2008. *Psikologi industri dan Organisasi*. jakarta: UI Press Sadiili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelejar
- Arikunto. 2007.*Manajemen sumber daya manusia*, kencana perdana media group, Jakarta
- A,W, suhaji, 2011, *pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor PNPB mandiri perdesaan di provinsi jawa tengah*, sekolah tinggi ilmu ekonomi widya manggala, Semarang.
- A.P, Mangkunegara, 2009, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, remaja rosdakarya, Bandung
- Edi, Sutrisno, 2010, *Manajemen sumber daya manusia*, kencana perdana media Group, Jakarta
- G.P.U, Putra, 2011, *pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali tanjung benoa Nusa Dua Bali, Fakultas ekonomi Universitas Udayana (Unud)*
- Henry, Simamora 2009. *Riset sumber daya manusia*, edisi ke-2, cetakan ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, yogyakarta: STIE YKPN
- M.S.P, Hasibuan, 2006, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- M, Sembiring, 2012, *budaya dan kinerja organisasi*, cetakan pertama, fokusmedia, Badung.
- Manulang, 2014. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Grasindo

Robins, stevan davis, 1996. *Perilaku organisasi jilid II*, Ahli bahasa Hadayana

Pujaatmaka, Jakarta

Sugino. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, alfabet. Jakarta

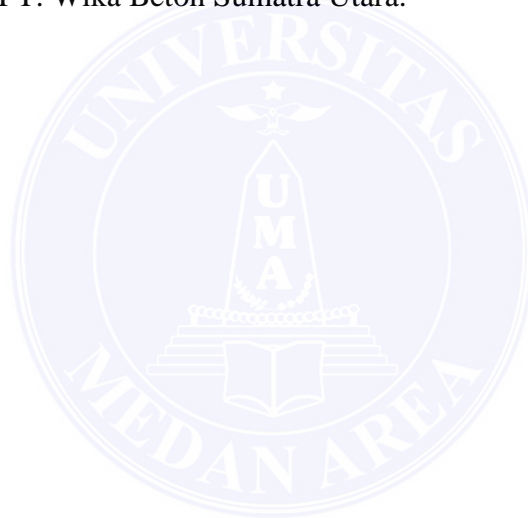
Jurnal

Ayu Andhika, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Panah Medan

Ayu Oetari, 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Fajar Wirawan, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia.

Shahil Pohan, 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Wika Beton Sumatra Utara.



Lampiran 1

KUESIONER

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan stres kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk

(Studi Kasus KFC Mataram)

Medan

No. Responden:.....

Dengan hormat,

Saya Suryanti Pratiwi, NPM.138320029 mahasiswa fakultas ekonomi program studi manajemen universitas medan area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia (Studi Kasus KFC Mataram), cabang Medan.”

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi.

Atas kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden. Yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda check list (√) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : Tidak setuju : skor 2
 - c. R : Ragu-ragu : skor 3
 - d. S : Setuju : skor 4
 - e. SS : Sangat setuju : skor 5

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Status :
Umur :

Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Karyawan selalu berkomitmen menjalankan visi perusahaan.					
2.	Karyawan selalu melakukan pekerjaan berpedoman dengan system pekerjaan yang ada.					
3.	Maneger/Karyawan selalu saling menegur sapa setiap kali datang ketempat kerja.					
4.	Karyawan diberikan Standart Operasional dalam mengatasi masalah.					
5.	Penyesuaian kedisiplinan selalu di terapkan.					

Motivasi(X₂)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan UMR (upah minimum regional)					
2.	Pelaksanaan setiap kegiatan pekerjaan di dukung oleh kondisi/fasilitas yang baik.					
3.	Perusahaan memberikan jenjang karir yang dapat di tempuh oleh karyawan dengan prsyarat tertentu.					
4.	Karyawan diberikan insentif oleh perusahaan bagi yang berprestasi dalam bekerja.					

Stres kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Karyawandiwajibkan untuk berperan aktif dari dalam organisasi.					
2.	Karyawansiap diberikan beban kerja melebihi jam kerja sesuai dengan kemampuan Karyawan.					
3.	Setiap Karyawan, diberikan hak yang sama untuk pengembangan karir.					
4.	Karyawan mamapu memberikan menyelesaikan masalah yang berhubungan denga pekerjaan.					
5.	Karyawan diberikan struktur Organisasi dalam pengembangan karir.					

Kinerja kerja (Y)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Karyawan meningkatkan pelayanan dan omset perusahaan sesuai yang di rencanakan manager.					
2.	Setiap hasil kerja Karyawan di ukur dengan SOP(standart operasional perusahaan).					
3.	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart dalam perusahaaan.					
4.	Karyawan memberikan Potensi dan kreatifitas dalam bekerja .					
5.	Karyawan diberikan tanggung jawab penuh oleh pemimpin untuk menyelesaikan tugas.					

Komentardan Saran:

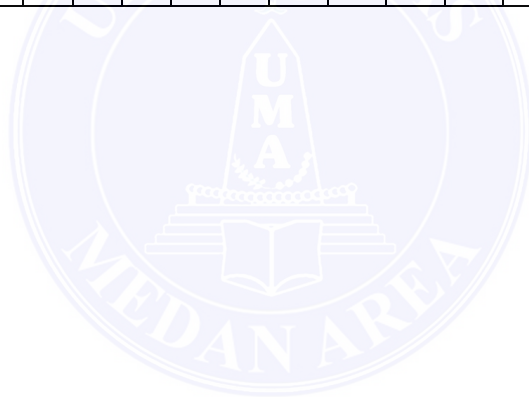
*****TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA/I *****

LAMPIRAN II

HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	Budaya Organisasi					Motivasi				Stres Kerja					Kinerja Karyawan				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4
3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
9	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
12	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
16	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
17	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5
18	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
19	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5

21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
22	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
23	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
24	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
25	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3
26	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4
27	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
28	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
29	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	4
30	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3



LAMPIRAN III

1. BUDAYA ORGANISASI (X1)

Uji Validitas

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	TOTAL_BO
BO1	Pearson Correlation	1	.448*	.575**	.827**	.561**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.013	.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
BO2	Pearson Correlation	.448*	1	.428*	.553**	.777**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.013		.018	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
BO3	Pearson Correlation	.575**	.428*	1	.450*	.422*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018		.013	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30
BO4	Pearson Correlation	.827**	.553**	.450*	1	.667**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.013		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
BO5	Pearson Correlation	.561**	.777**	.422*	.667**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.020	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_BO	Pearson Correlation	.846**	.784**	.729**	.858**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

2. MOTIVASI(X2)

Correlations

		MOTIVASI1	MOTIVASI2	MOTIVASI3	MOTIVASI4	TOTAL_MOTI
MOTIVASI1	Pearson Correlation	1	.496**	.671**	.804**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
MOTIVASI2	Pearson Correlation	.496**	1	.531**	.484**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.005		.003	.007	.000
	N	30	30	30	30	30
MOTIVASI3	Pearson Correlation	.671**	.531**	1	.756**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
MOTIVASI4	Pearson Correlation	.804**	.484**	.756**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_MOTI	Pearson Correlation	.894**	.716**	.865**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

3. STRES KERJA (X3)

Uji Validitas

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	TOTAL_SK
SK1	Pearson Correlation	1	.590**	.792**	.794**	.619**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK2	Pearson Correlation	.590**	1	.729**	.542**	.519**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK3	Pearson Correlation	.792**	.729**	1	.626**	.679**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK4	Pearson Correlation	.794**	.542**	.626**	1	.422*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK5	Pearson Correlation	.619**	.519**	.679**	.422*	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.020		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_SK	Pearson Correlation	.903**	.810**	.912**	.814**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.637**	.514**	.681**	.640**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.637**	1	.583**	.696**	.702**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.514**	.583**	1	.644**	.672**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.681**	.696**	.644**	1	.751**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.640**	.702**	.672**	.751**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_KK	Pearson Correlation	.813**	.871**	.790**	.884**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

LAMPIRAN IV

A. Reliabilitas

Budaya Organisasi (X1)

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
.865	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	16.13	7.499	.741	.822
BO2	16.30	8.010	.655	.844
BO3	16.33	8.023	.553	.874
BO4	16.37	7.757	.771	.816
BO5	16.20	8.028	.740	.825

Motivasi (X2)

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
.869	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI1	11.97	5.413	.781	.810
MOTIVASI2	12.27	7.375	.550	.894
MOTIVASI3	12.40	6.455	.767	.819
MOTIVASI4	12.17	5.523	.820	.790

Stres Kerja (X3)

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
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	16.13	8.395	.844	.850
SK2	16.63	8.654	.693	.883
SK3	16.53	7.913	.850	.846
SK4	16.70	8.493	.694	.883
SK5	16.40	9.490	.641	.892

Kinerja Karyawan (Y)

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
.900	5

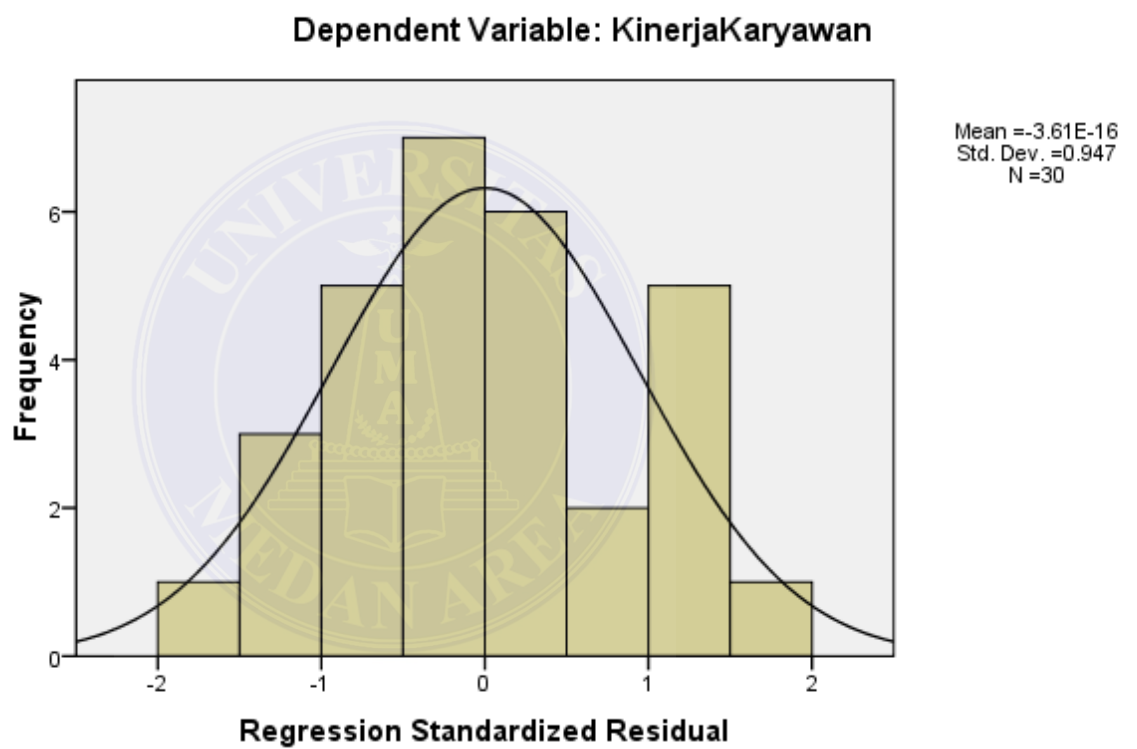
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	16.53	7.223	.714	.886
KK2	16.00	6.069	.763	.882
KK3	16.40	7.490	.690	.891
KK4	16.40	6.869	.817	.865
KK5	16.40	6.662	.814	.864

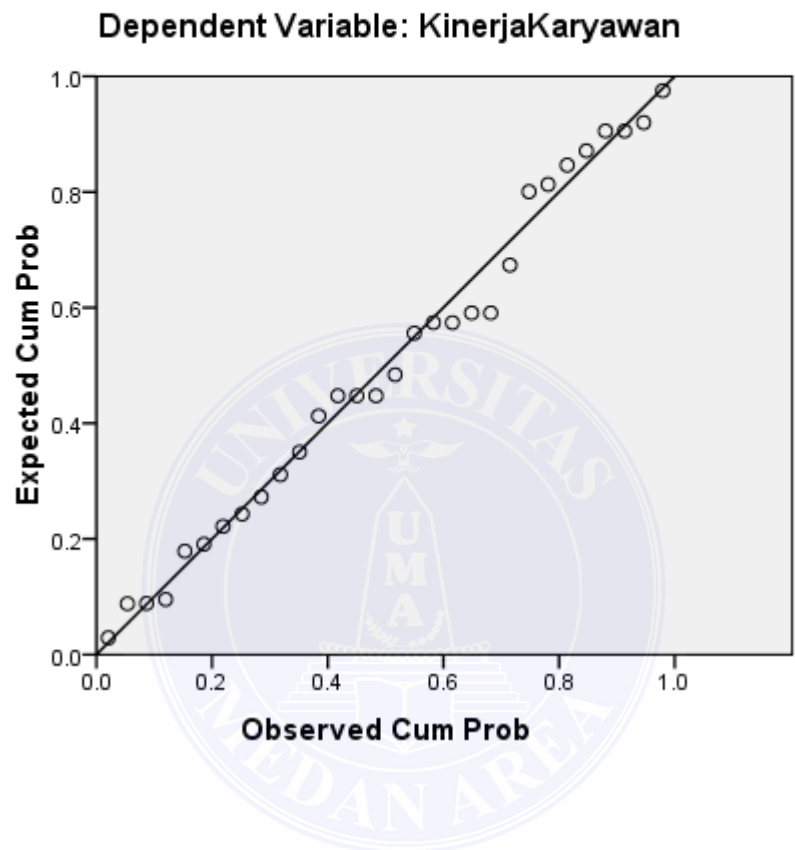
UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Histogram

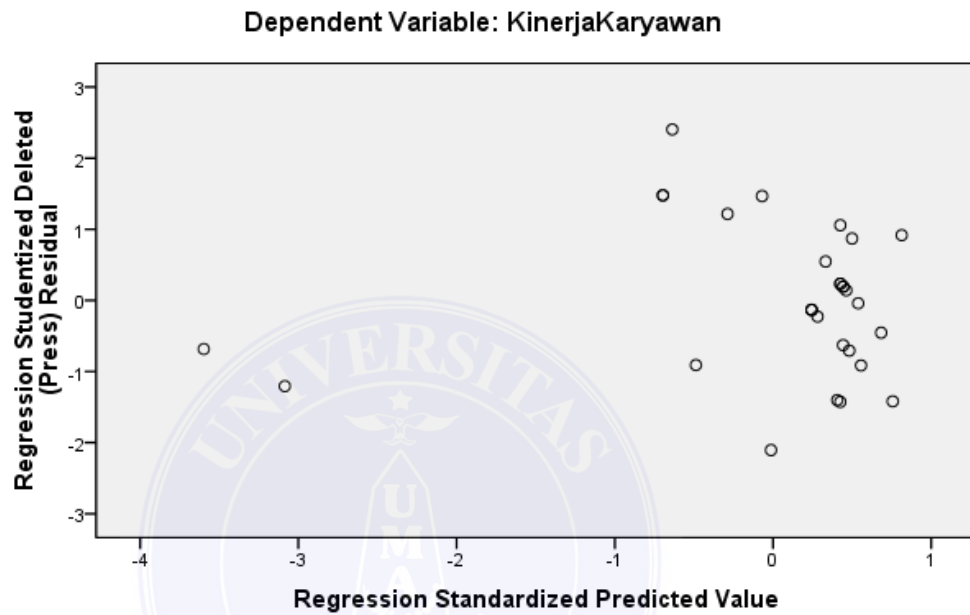


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.847	1.264	1.534

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Motivasi, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.668	1.439		1.854	.075		
BudayaOrganisasi	.714	.190	.761	3.760	.001	.129	7.774
Motivasi	.058	.178	.058	.327	.747	.165	6.059
StresKerja	.112	.161	.125	.699	.491	.163	6.124

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.859	3	87.286	54.675	.000 ^a
	Residual	41.508	26	1.596		
	Total	303.367	29			

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Motivasi, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

no	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4
3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
9	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
12	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
16	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
17	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5
18	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
19	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
22	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
23	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
24	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
25	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3
26	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4
27	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
28	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
29	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	4
30	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3