

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRESS  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG  
SOMBA OPU MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**AYU HARTINA  
105720504314**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2018**

## MOTTO

“Sukses bukanlah suatu kebetulan, melainkan sebuah kerja keras, ketekunan belajar, pengorbanan, dan yang paling penting adalah mencintai apa yang kamu kerjakan”.

( Pele )

“Tidak perlu menunggu waktu yang tepat, ambillah kesempatan itu dan buatlah sempurna”.

( Aryn Kyle )

### ABSTRAK

**Ayu Hartina, 2018.***Pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.* Di dalam penyusunan skripsi ini penulis di bawah bimbingan Dr.Edi Jusriadi, SE., MM, selaku pembimbing I dan Nasrullah, SE., MM, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan Regresi Linear Berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebanyak 60 orang dengan menggunakan Metode Simple Random Sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**AyuHartina, 2018. The influence of organizational culture and job stress on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Somba Opu Branch Makassar.** In the preparation of this thesis the author under the guidance of Dr.EdiJusriadi, SE., MM, as mentors I and Nasrullah, SE., MM, as mentor II.

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Branch Somba Opu Makassar.

The data of this study were obtained from the questionnaires, literature study, related to the purpose of the study. The technique of analysis using Multiple Linear Regression with hypothesis test, that is F test and T test. Total sample counted 60 people by using Simple Random Sampling Method.

The results showed that the variable of Organizational Culture and Work Stress have positive and significant effect on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Branch Somba Opu Makassar.

**Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Employee Performance .**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN</b> <b>JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN</b> <b>PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA</b> <b>PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR</b> <b>ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR</b> <b>TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR</b> <b>GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR</b> <b>LAMPIRAN</b> .....	xi
 <b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b> .....	
1	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
 <b>BAB II</b> <b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	
5	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
B. Budaya Organisasi .....	13
C. Stress Kerja .....	18
D. Konsep Kinerja .....	25

E. Tinjauan Empiris.....	35
F. Kerangka Konsep .....	38
G. Hipotesis.....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN .....**

43

A. Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
C. Definisi Operasional Variabel .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Jenis dan Sumber Data.....	47
G. Metode Analisis .....	48

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....**

51

A. Sejarah Singkat BRI.....	51
B. Visi Misi .....	53
C. Job Description .....	54
D. Struktur Organisasi... ..	64

### **BAB V HASIL PENELITIAN.....**

66

A. Analisis Deskriptif.....	66
B. Penentuan Range .....	69
C. Deskripsi Variabel Penelitian .....	70
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
E. Pembahasan .....	80

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	
82	
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	82

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	Teks	
o.	Penelitian Terdahulu	al
.1.	..... Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	5
.1.	..... Jumlah Responden Berdasarkan Umur	7
.2.	..... Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	8
.3.	..... Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Budaya Organisasi	9
.4.	..... Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Stress Kerja	0
.5.	.....	1



## DAFTAR GAMBAR

	Teks		
o.	Kerangka	Konsep	al
.1.	Struktur	Organisasi	1
.1.			5

## DAFTAR LAMPIRAN

### Teks

<b>o.</b>		<b>al</b>
	Kuesioner Penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar .....	x
	Rekap Kuesioner Responden .....	
	Rekap Nilai Rata-Rata Kuesioner Responden .....	iii
	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda .....	v
	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	vi

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan dalam pengelolaan perbankan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan. Bank BRI merupakan perusahaan perbankan yang memiliki jumlah karyawan dan jumlah unit kerja terbesar dan tersebar di seluruh Indonesia. Dengan jumlah unit kerja yang banyak tentunya dengan aset dan laba yang besar dengan didukung oleh sumber daya manusia yang kompetitif dan disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Potensi jaringan unit kerja yang luas dan dukungan SDM yang kompeten dalam bidangnya menjadi modal PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dalam menghadapi persaingan melalui penciptaan layanan prima. Persaingan di dunia perbankan pun juga semakin ketat. Untuk itu perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat ditingkatkan melalui training and development. Kinerja karyawan dapat dinilai menurut kuantitas, kualitas, efisiensi, efektifitas, dan memiliki loyalitas. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan faktor budaya organisasi dan stress kerja.

Budaya organisasi di BRI sebagai lembaga kepercayaan adalah budaya patuh pada seluruh ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Budaya patuh ini mendorong BRI untuk selalu mengedepankan azas kehati-hatian (*prudential banking*) dan komitmen terhadap kepentingan *stakeholders*, dengan mewujudkan bentuk tata kelola perusahaan sebagai berikut. (a) Mengintensifkan program budaya sadar resiko dan kepatuhan kepada setiap pekerja di seluruh unit kerja, (b) Mengintensifkan peningkatan kualitas pelayanan di seluruh unit kerja, (c) Menjabarkan dan memonitor setiap kemajuan yang dicapai perusahaan ke

dalam rencana tindakan yang terukur dan dapat di pertanggungjawabkan oleh setiap unit kerja. Keadaan yang terjadi saat ini adalah masih banyak pekerja di lingkungan BRI yang belum dapat memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah. Hal ini disebabkan oleh para pekerja tidak didorong untuk menjadi agresif.

Karyawan yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan.

Berbagai tuntutan tugas yang berat disatu sisi, sementara bengkalai persoalan yang tidak kunjung terselesaikan disisi lainnya, dapat menjadi pemicu terjadinya stress kerja bagi karyawan. Kesenjangan yang terlalu lebar antara tuntutan nasabah dan kemampuan organisasi untuk memenuhi kewajibannya menjadi pemicu munculnya tekanan publik kepada organisasi. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, tentunya stress kerja harus mampu dikendalikan dan dibatasi dalam tingkat wajar dan proporsional.

Fenomena berdasarkan fakta yang menunjukkan bahwa budaya organisasi masih perlu pengelolaan yang baik terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dalam setiap aktivitas kerja karyawan. Terlihat masih ada karyawan yang kurang memiliki etos kerja yang cukup dalam memberikan pelayanan atau mengambil keputusan pelayanan.

Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan perusahaan untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui pengelolaan budaya organisasi dan stress kerja bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bertitik tolak dari landasan pemikiran di atas, maka penelitian ini mengangkat judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis, untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM yang terkait dengan bidang perbankan dan melatih penulis untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.
2. Manfaat Praktis, untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan layanan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat membantu untuk mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan karyawan.
3. Pihak lain dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi penelitian untuk dapat berpikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia secara kodrat dan lahiriah mempunyai harkat, martabat dan nilai-nilai kepribadian yang semuanya merupakan anugerah Tuhan yang mutlak dan tidak dapat diganggu gugat. Oleh karena itu manusia sebagai salah satu sumber daya yang utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas yang optimal dalam mengkombinasikan sumber-sumber daya dimana sumber daya manusia merupakan faktor determinan utama dan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Sumber daya manusia menurut Manullang (2012:132), sebagai suatu seni dan ilmu untuk memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara berdaya guna sekaligus adanya kegairahan dalam bekerja dari para pekerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (2013:65), memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu.

Sumber daya manusia menurut Handoko (2014:91), adalah sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi.
- b. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal.

Sumber daya manusia memberi kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu dan menentukan dalam setiap organisasi mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan pencapaian tujuan organisasi. Berbicara mengenai manajemen sumber daya manusia adalah memang sangat menarik, hal ini dimungkinkan bagi kita semua kita selalu mencari dan mereka-reka tentang apa dan mengapa sumber daya manusia, olehnya itu perlu kiranya kita mempertemukan persepsi tentang definisi dari manajemen sumber daya manusia tersebut.

Menurut Wibowo (2014:87), manajemen sumber daya mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia bersifat universal untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Teori Weber tentang "struktur organisasi" disebutkan oleh Mangkunegara (2012:113), bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.



Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Laudon (2012:92). Fungsi manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan mempunyai arti penting penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

Menurut Heidjrachman (2014:85), mengemukakan bahwa sumber daya manusia mengandung konotasi yaitu apa yang dimiliki manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas, perasaan sosial,

bakat berkomunikasi dengan pihak lain dan sebagainya. Definisi lain sumber daya manusia adalah potensi yang ada pada diri manusia yang dapat dibedakan ke dalam 2 aspek yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) sedangkan aspek kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan fisik maupun non fisik. Kualitas fisik berhubungan dengan gizi dan kesehatan jasmani. Kualitas non fisik dapat dimaksudkan adalah semua kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan penguasaan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Martoyo (2012:31), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekeja. Sedangkan Sedarmayanti (2012:58), mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya organisasi, karyawan/ pegawai, dan masyarakat.

Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara kompleks dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya sesuai kompetensi dan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa identifikasi dari definisi manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam

mengembangkan unsur-unsur organisasi untuk mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang secara sistematis memahami mengapa dan bagaimana manusia sebagai sumber daya bekerja untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja yang bermanfaat dan berguna bagi kepentingan organisasi yang terlihat dari kompetensi dan kineja yang dimilikinya.

Tinjauan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai suatu profesi kerja dikemukakan oleh Suyadi (2014:101), yang menguraikan karakteristik atau kriteria suatu profesi dalam kegiatan kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan antara kompetensi dan kinerja sesuai tingkat pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap yang memandang :

1. Manajemen kualitas sumber daya manusia sebagai profesi yang didalamnya terdapat sistem, prinsip mengenai manajemen tertentu yang harus dikembangkan dan ditangani sesuai dengan kinerja.
2. Manajemen sumber daya manusia sebagai status yang menjadi standar profesi dalam menghasilkan kinerja.
3. Manajemen sumber daya manusia dijalankan berdasarkan kinerja yang kuat sesuai dengan kode etik profesi kerja.

Kaitan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja sumber daya manusia, dipahami bahwa teori-teori manajemen sumber daya manusia dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## 2. Fungsi-fungsi MSDM

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Fungsi Manajerial yang terdiri atas: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian
- b. Fungsi Operasional yang terdiri atas : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Pemutusan Hubungan Kerja
- c. Peranan atau Kedudukan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2014:79), adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi Manajerial
  1. Perencanaan
 

Perencanaan (*planning*) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif yang ada.
  2. Pengorganisasian
 

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif

didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) alah mengarahkan semua bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan yang terselenggara.

## b. Fungsi Operasional

### 1. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 2. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun manusia akan datang.

### 3. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

#### 4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal penting yang bertolak belakang.

#### 5. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

#### 6. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun.

## **B. Budaya Organisasi**

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi menjadi pilar yang berperan penting bersama dengan struktur dan strategi organisasi berdasarkan pada landasan visi dan misi suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Pengertian budaya organisasi menurut Wirawan (2012:101), adalah sebagai berikut norma, nilai-nilai, asuransi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam dalam aktifitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2015:109), definisi budaya organisasi yaitu “sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dan organisasi-organisasi lain”. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula. Menurut Triguno (2013:54), bahwa “Budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi jadi pengertian budaya organisasi atau budaya perusahaan dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja karyawan sehingga dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja.

Menurut Laudon (2012:100) bahwa seluruh organisasi memiliki asumsi dasar yang tak dapat dibantah dan tidak dapat dipertanyakan oleh anggotanya yang menjelaskan tujuan dan produk organisasi tersebut. Budaya organisasi meliputi seperangkat asumsi ini mengenai produk apa yang harus diproduksi organisasi. Menurut Rivai (2012:373) bahwa pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap sudah semestinya (baku). Definisi lain menyebutkan bahwa budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2014:19).

### **1. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2015:112), bahwa terdapat 7 karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
- b) Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis dan perhatian terhadap detail.
- c) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.



- d) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim bukannya berdasarkan individu.
- f) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

## **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2015:114), budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi yaitu :

- a) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen-komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- f) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

### 3. Peran Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2012:110), bahwa peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, yaitu :

- a) Identitas organisasi budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang yang di luar organisasi.
- b) Menyatukan organisasi, budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Budaya organisasi menyediakan alat kontrol bagi aktivitas organisasi dan perilaku anggota organisasi.
- c) Reduksi konflik, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik di antara anggota organisasi.
- d) Komitmen kepada organisasi dan kelompok, budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.
- e) Reduksi ketidakpastian, budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian dalam mencapai tujuannya.
- f) Menciptakan konsistensi, budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola

memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah atau klien organisasi.

- g) Motivasi, budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- h) Kinerja organisasi, budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.

#### **4. Dampak Budaya Organisasi**

Menurut Rivai (2012:375), bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, diantaranya :

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dimasa mendatang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Menurut Robbins (2015:33) bahwa karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya

pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya. Untuk itu, indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini, yaitu (1) kedisiplinan, (2) ketepatan, (3) keramahan, (4) ketanggapan, dan (5) berkoordinasi.

## **C. Stress Kerja**

### **1. Pengertian Stress**

Secara umum stress sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Stress adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seorang.

Menurut Handoko (2014:73), menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenjkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi: 1) Kepuasan kerja rendah, 2) Kinerja yang menurun, 3) Semangat dan energi menjadi hilang, 4) Komunikasi tidak lancar, 5) Pengambilan keputusan jelek, 6) Kreatifitas dan inovasi kurang, 7) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

## **2. Pengertian Stress Kerja**

Pengertian stress kerja Menurut Mangkunegara(2012:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *sindrom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Hasibuan (2013:204) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Menurut Gybson (2012:116) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pegawai mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Wirawan (2012:67), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Stress sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut Robbins (2015:97) memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

### **3. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja**

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2013:57). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut. 1) Tidak adanya dukungan sosial; 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor; 3) Pelecehan seksual; 4) Kondisi lingkungan kerja; 5) Manajemen yang tidak sehat; 6) Tipe kepribadian; 7) Peristiwa/pengalaman pribadi.

Menurut Gibson (2012:117) stres kerja disebabkan oleh : 1) Adanya tugas yang terlalu banyak; 2) Supervisor yang kurang pandai; 3) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan; 4) Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai; 5) Ambiguitas peran; 6) Perbedaan nilai dengan perusahaan; 7) Frustrasi; 8) Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum; 9) Konflik peran.

Stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut Mangkunegara (2012:157) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2014:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan



Indikator-indikator dari stress kerja menurut Robbins(2015: 196) :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi.

#### **5. Pendekatan Stress Kerja**

Menurut Rivai (2012:108)pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
  - a. Meningkatkan keimanan
  - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c. Melakukan kegiatan olahraga
  - d. Melakukan relaksasi
  - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
  - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  - c. Menyediakan sarana olahraga
  - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas

- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f. Melakukan restrukturasi tugas.
- g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

## **6. Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan**

Menurut Gybson (2012:118) berpendapat bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang manajer (pimpinan) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan pegawai tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

Menurut Robbins (2015:377) dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun stres bisa bermanfaat bagi kinerja seseorang karyawan.

Stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan

motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Pada kenyataannya stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan (*Eustres*) dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (*Dysstress*), sehingga Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Memang Stres pada tingkat tinggi (*Hyperstres*) akan berpengaruh pada kinerja, tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat Stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka.

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan.

## **D. Konsep Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja lain untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014:105).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses dalam komunikasi merupakan suatu sistem, dimana yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan (Arifin, 2013:95).

Selain itu menurut Arifin (2013:96), sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan dengan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Sementara itu, Sedarmayanti (2012:82) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

Disini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi.

Menurut Nitisemito (2013:102), menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Pertama berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai "*entries*" berikut: melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban sesuatu nazar, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa *entries* tersebut *to perform* adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan, sedangkan arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satunya adalah: "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Kinerja menurut Gybson (2012:96), merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan menunjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya menurut Robbins (2015:112), mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi

antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *Opportunity* (O), yaitu kinerja =  $f(A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Kinerja menurut Suyadi (2014:70), merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodic mengenai efektifitas operasional suatu organisasi, efektifitas pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya serta berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja (*performance*) baik individual maupun organisasi dapat dijadikan sebagai alat pengendalian (*controlling*) terhadap keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Pada sistem kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim. Proses penilaian kinerja individu tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektifitas manajernya. Hal ini oleh karena perilaku individu merupakan refleksi perilaku anggota group dan pimpinan. Motivasi berperan penting dalam mengubah perilaku pekerja (Mangkunegara2012:157).

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis 2012:132). Pengamatan dan analisis manajer tentang perilaku dan prestasi individu dalam bekerja memerlukan pertimbangan ketiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan hal-hal yang dikerjakan oleh pegawai bersangkutan. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, keterampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/ demografis: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi (Gybson, 2012:61).

#### **a. Variabel Individu**

### 1. Kemampuan

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik.

### 2. Keterampilan

Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas. Ketrampilan merupakan salah satu permasalahan tenaga kerja yang sangat penting.

### 3. Karakteristik/ demografi

#### a. Usia

Kemungkinan besar hubungan antara usia dan kinerja merupakan isu yang penting selama dasawarsa yang akan datang. Ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Umumnya karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda.

#### b. Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita. Beberapa telah menjumpai bahwa wanita mempunyai tingkat keluar masuk /kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria.

#### c. Status perkawinan

Riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang



bujangan. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah.

d. Masa kerja

Telah dilakukan tinjauan ulang yang meluas terhadap hubungan senioritas dan produktivitas. Bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Selanjutnya loyalitas karyawan akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

**a. Variabel psikologi**

1. Persepsi

Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan impresinya supaya dapat memberikan arti pada lingkungan sekitarnya. Individu menggunakan panca indra untuk mengenal lingkungan yaitu melalui pandangan, pendengaran, pengecap dan pembauan. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti.

2. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Menurut Gybson (2012:73), mendefinisikan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh

tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan mengenai aspek- aspek dari lingkungan kerja mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

### 3. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari perilaku individu (organisasi dinamis dalam sistem psiko-fisik individu) yang sangat menentukan dirinya secara khas dalam menyesuaikan diri atau berinteraksi dengan situasi atau lingkungannya. Menurut Gybson (2012:73), kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Kepribadian seseorang terbentuk dari baik faktor keturunan maupun faktor lingkungan dalam kondisi situasional.

### 4. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi pengajar berperan menumbuhkan gairah, rasa senang dan semangat mengajar. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

## 5. Belajar

Di dalam perilaku organisasi proses belajar didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang relative permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman hidup. Belajar itu sendiri melibatkan perubahan baik atau buruk dipandang dari tunjauan perilaku organisasi tergantung oleh manajemen misalnya perilaku selalu curiga dengan atasannya sehingga membatasi kapasitas produksinya.

### **b. Variabel organisasi**

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

#### 2. Imbalan

Imbalan merupakan kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi.

#### 3. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

#### 4. Nilai sosial

Nilai (*value*) yang dianut oleh suatu bangsa atau masyarakat tertentu berisikan elemen-elemen yang “ *judgmental* “ seperti segala sesuatu yang dianggap baik, benar dan dikehendaki masyarakat setempat.

#### 5. Supervisi

Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka memantapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas selalu berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas sesuai loyalitas dalam bekerja untuk pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima sebagaimana dikemukakan oleh Schemerhom (2013:103) sebagai berikut :

- a. Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit, siklus aktivitas pelayanan yang diselesaikan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan yang ditunjukkan karyawan.
- c. Efisiensi, diukur dari ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil kerja dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Loyalitas, merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang senantiasa loyal dalam menjalankan fungsi kerja, komitmen untuk setia dimana karyawan bertanggungjawab untuk memajukan perusahaan.

### E. Tinjauan Empiris

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian initerdapat pada Tabel 1.1. sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hulaifah Gaffar (2012), Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah X Makassar.	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) yang diukur dari variabel kinerja karyawan (Y) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Samsibar (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPM Prop. Sulawesi Selatan.	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatory/ penjelasan.	Hasil penelitian adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3.	Alia (2016), Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Regional Makassar.	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan tingkat eksplanasi/ tingkat penjelasan menggunakan kuesioner dengan skala likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Andry Arief (2015), Pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Bukopin Makassar.	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	Hasil penelitian adalah bahwa Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel stress kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi (X1).
5.	Hendri (2013), Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Sul-Sel.	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatory/ penjelasan.	Hasil penelitian adalah bahwa variabel stres kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dan variabel motivasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun kedua variabel berpengaruh baik simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Sumber :Data Diolah, 2018

Berdasarkan beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaan ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan, yaitu variabel budaya organisasi dan stress kerja.

Perbedaannya terletak pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu pada kaitan pembahasan variabel budaya organisasi dan stress kerja itu sendiri. Dari beberapa jurnal diatas, budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan stress kerja.

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam beberapa contoh diatas ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya tentu membawa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperolehnya. Bila pada hasil-hasil penelitian sebelumnya ditujukan untuk memperoleh gambaran/ deskriptif variabel itu sendiri (variabel budaya organisasi dan stress kerja) beserta dengan indikator-indikatornya di lingkungan kerja, maka pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **F. Kerangka Konsep**

Dunia perbankan di Indonesia dewasa ini mengalami persaingan antar bank yang sangat tajam yang ditandai dengan munculnya bank-bank baru sehingga persaingan tersebut akan bertambah ketat. Keadaan ini menyebabkan pihak perbankan dituntut untuk segera melakukan langkah-langkah penyesuaian kebijakan dan strategi dengan upaya terobosan dan antisipasi untuk menguasai perubahan selanjutnya. Persaingan dalam dunia



perbankan bukan hanya berasal dari persaingan dalam negeri tetapi juga persaingan dari luar negeri sehingga jajaran perbankan kita perlu lebih tangkas dan tangkap dalam menghadapinya. Ditambah dengan khas ekonomi yang berkepanjangan di Indonesia yang telah melumpuhkan sebagian besar dunia usaha. Dan salah satu sektor yang menerima dampak berat menghadapi kondisi saat ini adalah sektor perbankan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah budaya organisasi, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

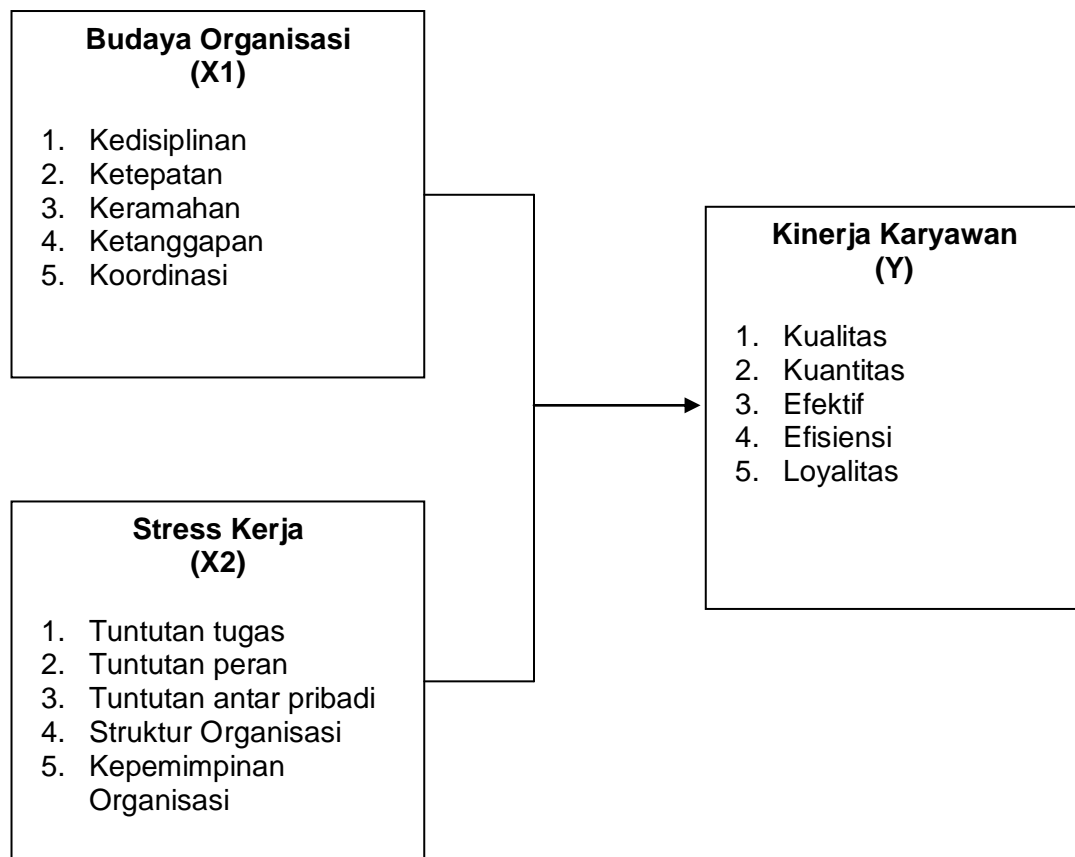
Budaya organisasi merupakan salah satu model komunikasi yang mengatur nilai dan norma dalam organisasi dan sebagai alat perekat sosial yang membantu untuk mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat bagi karyawan. Budaya juga berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Stres pada dasarnya dapat dialami oleh setiap orang namun pembahasan stres lebih banyak dikaitkan dengan dunia kerja maupun aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa konsep diatas maka variabel budaya organisasi dan stress kerja perlu dikaji karena diyakini mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Jika hal tersebut dikelola dengan baik, maka diharapkan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Somba Opu Makassar akan meningkat secara signifikan dimasa yang akan datang.

Dalam penelitian ini, kedudukan variabel-variabel penelitian terdiri dari dua unsur yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Stress Kerja (X2). Adapun Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Pola hubungan antar variabel selanjutnya dapat digambarkan dalam bentuk Gambar 2.1. Kerangka Konsep berikut.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**

Gambar kerangka konsep diatas, dapat dilihat indikator setiap variabel penelitian. Variabel Budaya Organisasi (X1) terdiri atas 5 indikator yaitu Kedisiplinan (X1.1), Ketepatan (X1.2), Keramahan (X1.3), Ketanggapan (X1.4), dan Berkoordinasi (X1.5).

Variabel Stress Kerja (X2) terdiri atas 5 indikator yaitu tuntutan tugas (X2.1), tuntutan peran (X2.2), Tuntutan antar pribadi (X2.3), struktur organisasi (X2.4), dan kepemimpinan organisasi (X2.5).

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 indikator, yaitu: Kualitas (Y1.1), Kuantitas (Y1.2), Efektif (Y1.3), Efisiensi (Y1.4), dan Loyalitas (Y.5).

## **G. Hipotesis**

Berdasarkan alur kerangka berpikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
3. Diduga bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2014:221), penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan perbankan dan juga merupakan salah satu BUMN terbesar, yakni PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu, Jl. Bau Massepe No.08 Makassar, Propinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa :

- a. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah berhasil menghasilkan manajemen organisasi yang sehat sejak tahun 1895 sampai saat ini tahun 2018.
- b. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki karyawan terbesar dan tersebar di Indonesia dan salah satunya di Kota Makassar Kantor Cabang BRI Somba Opu.

- c. Jumlah karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar cukup untuk dijadikan sebagai sasaran populasi dalam penelitian ini.

## **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai bulan April 2018 sampai dengan bulan Mei 2018.

## **C. Definisi Operasional dan Pengukurannya**

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi adalah karakteristik yang mendasari seorang karyawan yang berkaitan dengan efektifitas kerja untuk meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Indikator budaya organisasi ada 5 sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2015:33) terdiri dari : kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan, dan berkoordinasi.
2. Stress Kerja adalah kondisi dimana pribadi seseorang berada dalam suatu tekanan psikologis sehingga ia sulit untuk menentukan tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapinya. Variabel stress kerja terdiri dari 5 indikator, sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2015:196) yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 sebagaimana dikemukakan oleh Schemerhorn (2013:103) terdiri atas: kualitas, kuantitas, efisiensi, efektivitas, dan loyalitas.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, objek, transaksi atau kejadian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar sebanyak 148 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat persentasi toleransi ketidaktelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan nilai  $e = 10\%$ , artinya tingkat toleransi untuk ketidakteelitian sebesar  $10\%$ .

Jadi besar sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{148}{1 + (148)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + (148)(0,01)}$$

$$n = \frac{148}{1 + 1,48}$$

$$n = \frac{148}{2,48}$$

$$n = 59,67$$

$$\mathbf{n = 60}$$

Jadi sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 60orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Daftar pertanyaan (Kuisisioner/ *Questioner*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.



## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penulisan tesis ini ada dua sebagai berikut.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui pembagian dan pengisian kuesioner oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
2. Data Sekunder adalah data yang mendukung data primer yaitu segala bentuk data yang didapatkan melalui data pustaka yakni berbagai macam bacaan baik berupa buku-buku, jurnal, tesis, artikel, internet, dan berbagai hasil penelitian yang terkait dengan penelitian serta menelaah berbagai dokumen-dokumen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

## G. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:224) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Stress Kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub> – b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel

e = Faktor pengganggu

2. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk mengetahui

signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

- a. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%.
- b. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

## 2. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel-variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah (Ghozali, 2012: 98).

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing  $t_{hitung}$ . Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independent. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel Independent jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **A. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wiriaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No.41 Tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No.9 tahun 1965, BKTN

diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No.17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani, dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No.7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No.21 Tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Sampai sekarang PT BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada layanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil.

Pada akhirnya, Surat Keputusan Direksi BRI Nomor Keputusan : S.67-DIR/12/1982 tanggal 2 Desember 1982, Direksi Bank Rakyat Indonesia menetapkan bahwa hari jadi Bank Rakyat Indonesia adalah tanggal 16 Desember 1895. Kemudian dengan adanya kebijaksanaan pemerintah tentang perubahan bentuk badan hukum bank-bank milik pemerintah berubah menjadi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), berdasarkan akta pendirian (anggaran dasar) yang dimuat dalam Akat Nomor 133 tgl 31 Juli 1992.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah. Yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah/SPI, 170 Kantor Cabang (Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Perwakilan Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan di Timor Leste, 1 Kantor Perwakilan di Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.Point, dan 3.705 BRI Unit.

BRI sebagai perusahaan terbuka berkomitmen mematuhi seluruh ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam kegiatan operasional bank maupun pasar modal. Hal tersebut telah mendorong BRI untuk selalu mengutamakan *prudential banking* dan kepentingan *stakeholders*.

Adapun fungsi Bank Rakyat Indonesia sesuai dengan misi bank yang berlandaskan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan adalah sebagai berikut.

1. Sebagai bank umum dan bank devisa
2. Sebagai *agent of development* dalam bidang pertanian, nelayan, dan koperasi.
3. Sebagai penghimpun dana masyarakat.

BRI menerapkan nilai-nilai perusahaan yang menjadi budaya kerja perusahaan (*corporate value*) yang solid dan berkarakter. Nilai-

nilai tersebut adalah integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada SDM.

## **B. Visi Dan Misi Bank Rakyat Indonesia**

Sebagai salah satu lembaga keuangan publik, Bank BRI menjalankan sistem perbankan yang menjamin kepuasan nasabahnya. Hal ini tertuang dalam visi dan misinya dalam menjalankan peran sebagai salah satu lembaga keuangan negara. Berikut ini visi dan misi dari Bank BRI.

### **1. Visi Bank BRI**

Visi Bank BRI yang menjadi sebuah bank terkemuka di Indonesia yang akan selalu mengutamakan kepuasan para nasabahnya.

### **2. Misi Bank BRI**

1. Bank BRI mampu melakukan segala jenis kegiatan perbankan terbaik dengan mengutamakan pelayanan yang diberikan kepada badan usaha mikro, menengah, dan kecil guna meningkatkan perekonomian masyarakat.
2. Bank BRI akan senantiasa memberikan pelayanan prima pada setiap nasabahnya melalui jaringan BRI yang luas dan didukung dengan adanya sumber daya manusia profesional serta



teknologi yang handal, melaksanakan manajemen resiko dan praktek GCG (*Good Corporate Governance*) yang baik.

3. Bank BRI akan memberikan keuntungan serta manfaat secara optimal pada pihak-pihak yang berkepentingan.

### **C. Job Description**

Uraian tugas dan tanggung jawab atau deskripsi jabatan yang ada pada struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Somba Opu Makassar adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Cabang, Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Selaku pimpinan tertinggi di kantor cabang, pimpinan cabang mengkoordinir seluruh kegiatan agar terarah dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
  - b. Sebagai wakil direktur kantor pusat untuk aktivitas bisnis PT. BRI (Persero), Tbk di wilayah kerjanya dan bertanggung jawab terhadap terlaksananya prinsip-prinsip dan prosedur bisnis kerja.
2. Manajer Pemasaran, merupakan pejabat yang berada setingkat di bawah pimpinan cabang, bertugas untuk merencanakan, mengorganisir dan mengelola serta melaksanakan pemberian kredit kepada setiap nasabah.

3. AO (*Account Officer*), memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Membuat Rencana Pemasaran Tahunan (RPT) pengkreditan atas sektor yang dikelolanya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
  - b. Mengelola *account* yang sesuai batas-batas yang ditetapkan untuk mencapai pendapatan yang optimal bagi kantor cabang.
  - c. Menyampaikan masalah-masalah yang timbul pada atasannya dalam pelayanan debitur untuk diselesaikan dengan unit kerja terkait.
  - d. Sebagai anggota Tim Penyelamat dan penyelesaian kredit bermasalah di kantor cabang dalam rangka penyelamatan dan penyelesaian kredit.
4. *Funding Officer*, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Menyusun rencana pemasaran tahunan berdasarkan target yang telah ditetapkan dan rencana kerja bulanan.
  - b. Membuat rencana kunjungan mingguan.
  - c. Melaksanakan aktifitas penjualan kepada nasabah potensial.
  - d. Melakukan kegiatan pemasaran produk dan jasa dengan *cross selling*.

5. Manajer Operasional, merupakan pejabat yang berada setingkat dibawah pimpinan cabang, bertugas untuk mengelola semua kegiatan operasional PT. BRI (Persero), Tbk.
6. AMP (Asisten Manajer Pemasaran), memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Membantu manajer bisnis dalam pembuatan RKA PT. BRI (Persero), Tbk unit sewilayah kerjanya untuk mencapai target bisnis yang telah ditetapkan serta menetapkan strategi bisnis berdasarkan analisis pesaing yang telah dilakukan untuk meningkatkan dan menguasai bangsa pasar mikro.
  - b. Ikut bertanggung jawab atas pengembangan bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya untuk mencapai laba yang maksimal dan mengevaluasi/memonitor bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya untuk mengetahui *positioning* PT. BRI (Persero), Tbk unit dibandingkan bank pesaing.
  - c. Membantu dalam pembinaan nasabah dan PT. BRI (Persero), Tbk unit (kunjungan ke nasabah, pembrantasan tunggakan, pemasukan daftar hitam, penyelamatan kredit melalui 3R (*restructuring, reconditioning, rescheduling* )), memotivasi dan memberikan petunjuk teknis kepada kepala unit dan mantri dalam meningkatkan atau memperbaiki keragaan unitnya dan lain-lain).

7. Supervisor Administrasi Kredit (Supervisor ADK), memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Mengelola proses dan prosedur administrasi kredit di kantor cabang.
  - b. Memastikan bahwa ketaatan terhadap KUP PT. BRI (Persero), Tbk dan PPK untuk setiap permohonan kredit telah dilaksanakan dengan memberikan pendapat/opini bahwa pemberian kredit telah sesuai dengan KUP dan PPK serta kriteria yang ditetapkan telah dipenuhi.
  - c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan Putusan Kredit Ritel (PTK) terutama mengenai pemenuhan persyaratan kredit dan dokumentasi kredit.
  - d. Menginformasikan kredit-kredit yang akan jatuh tempo 3 bulan yang akan datang.
  - e. Mengadministrasikan PDWK pejabat kredit lini di kantor cabang.
  - f. Melakukan pembatasan pencairan kredit sesuai dengan yang dipersyaratkan dengan PTK.
  - g. Menerima bukti asli kepemilikan agunan dari nasabah sesuai dengan yang dipersyaratkan.
  - h. Mempunyai kewenangan menerbitkan IPK setelah semua persyaratan kredit terpenuhi.
8. ADK, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menerima, meneliti dan mencatat setiap permohonan kredit sesuai dengan pasar sasaran, Kriteria Resiko Yang Dapat diterima (KRD), dan KND guna menjamin pinjaman yang sehat, menghasilkan dan menguntungkan.
  - b. Menyiapkan dan mengisi formulir pengawasan ADK atas setiap permohonan kredit dalam rangka monitoring penyelesaian pemberian kredit oleh pejabat kredit ini.
  - c. Menyiapkan perjanjian kredit di bawah tangan guna mengamankan kepentingan PT. BRI (Persero), Tbk.
  - d. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen kredit yang akan dicairkan dalam rangka kelancaran pelayanan nasabah dan menjaga kepentingan PT. BRI (Persero), Tbk.
  - e. Menyiapkan dokumen pendukung yang diperlukan untuk pembuatan perjanjian kredit notariil dalam rangka mengamankan kepentingan PT. BRI (Persero), Tbk.
9. Supervisor Penunjang Operasional, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menjamin pemenuhan seluruh kebutuhan pelayanan untern di kantor cabang dan pengelolaan dan kebutuhan logistik kantor cabang PT. BRI (Persero), Tbk Unit.
  - b. Menjamin semua surat yang masuk dan keluar diproses dengan cepat dan tepat waktu.

- c. Menjamin penyediaan kebutuhan operasional di kantor cabang PT.BRI (Persero), Tbk Unit.
  - d. Menangani harta dan asset, disposisi dan penyimpanan arsip kepegawaian PT. BRI (Persero), Tbk dengan kebijakan dari PT. BRI (Persero), Tbk Pusat.
  - e. Menjamin dan memelihara kas kecil (petty cash).
  - f. Membuat permohonan pengambilan kas dari brankas pada pagi hari dan selama hari berjalan.
  - g. Menyiapkan kelebihan kas selama hari berjalan dan mengumpulkan penerimaan kas selama akhir hari.
  - h. Memberikan persetujuan surat-surat penolakan pada nasabah.
  - i. Memeriksa bahwa seluruh kas *teller* telah dihitung pada akhir hari.
  - j. Secara efektif memonitor pelayanan terhadap nasabah.
10. Sekertariat SDM, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Mengagendakan surat keluar dan surat masuk dengan tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - b. Mengatur lalu lintas komunikasi (telepon, faksimili, internet) dalam rangka menjaga efektivitas komunikasi kantor cabang.
  - c. Mendistribusikan surat yang masuk kepada pejabat yang bawenang.

- d. Mengatur agenda kerja pimpinan cabang (pinca) dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pinca.
- e. Mengatur pembagian kerja supir, pramubakti, satpam secara efektif dan mengadministrasikan semua bentuk hukuman jabatan bagi pekerja sesuai ketentuan yang berlaku.

11. Logistik, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Memenuhi kebutuhan logistik kepada pekerja sesuai kebutuhan untuk kelancaran pelayanan kantor cabang.
- b. Mengadministrasikan semua aktiva tetap kantor cabang dengan tertib dan benar untuk mengamankan arsip bank serta melakukan penyusutan aktiva tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk terbitnya administrasi pembukuan.
- c. Menyiapkan laporan di bidang logistik sesuai permintaan kantor wilayah guna informasi bagi manajemen.

12. Lapangan, Arsip, IT dan *Maintenance*, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menyiapkan laporan yang diperlukan baik oleh intern maupun ekstern PT. BRI (Persero), Tbk.
- b. Mengirimkan laporan-laporan kepada pihak-pihak yang membutuhkan secara tepat waktu untuk memberikan informasi bagi manajemen.

- c. Memelihara dan mengerjakan back up dana guna mengamankan kepentingan Bank.
- d. Menjaga kebersihan dan suhu ruangan hardware, serta keamanan ruang *hardware* dalam rangka menjaga asset bank.

13. Asisten Manajer Operasional (AMO), memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Memastikan tidak terjadi transaksi(kecuali ATM) dalam kurun setelah *close system*.
- b. Melaksanakan tambahan kas awal hari bagi teller dan ATM serta menerima setoran kas dari teller.
- c. Melaksanakan flag operasional.
- d. Memeliharakerjakan register dan penyimpanan surat berharga serta kuitansi *payment point*.

14. Supervisor Pelayanan Kas, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menyiapkan kuitansi tambahan kas Supervisor dan ATM serta menerima uang dari *Operation Officer* (OO).
- b. Menyetujui tambahan kas awal Teller/TKK (Tim Kurir Kas), membuku dan mendistribusikan uangnya kepada Teller/TKK.
- c. Memelihara kerjakan Register Kas Supervisor.
- d. Mengisi kas ATM bersama Petugas yang ditunjuk.
- e. Menerima kuitansi tambahan kas atau setoran kas beserta uangnya dari BRI Unit yang diterima di Kanca.



15. Teller, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Membuat aplikasi tambahan kas awal dan menerima uang dari Supervisor.
  - b. Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setorannya.
  - c. Membayar uang kepada nasabah yang berhak.
  - d. Meneliti kesahan bukti kas yang diterima.
  - e. Mengesahkan dalam OLSIB dan menandatangani bukti kas atas transaksi tunai yang ada dalam batas wewenangnya.
16. Tim Kurir Kas (TKK), bertanggung jawab kepada AMO tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan kas dan surat-surat atau nota-nota.
17. Kliring, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Menerima dan meneliti kesahan tanda setoran dan warkat kliring penyerahan dari nasabah/UPN (Unit Pelayanan Nasabah).
  - b. Membukukan tanda setoran kliring dan nota kredit/nota debit.
  - c. Menerima dan membukukan warkat kliring penyerahan yang ditolak oleh Bank lain.
18. *Costumer Service*, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Melayani aplikasi pembukaan rekening simpanan, giro dan meneliti persyaratan pembukaan rekening.

- b. Mengisi data statis nasabah pada PC.
  - c. Melayani permintaan cek, bilyet giro dan salinan rekening Koran.
  - d. Menerima keluhan dari nasabah dan menindak lanjuti atau meneruskan kepada pejabat yang berwenang.
  - e. Memberikan informasi saldo simpanan, transfer maupun pinjaman bagi nasabah yang memerlukan.
  - f. Memberikan informasi kepada calon nasabah mengenai produk dana dan jasa PT. BRI (Persero), Tbk.
  - g. Membantu nasabah yang memerlukan pengisian aplikasi dana maupun jasa PT. BRI (Persero), Tbk.
  - h. Membuat overbooking.
  - i. Membuat laporan-laporan nasabah inti kerjasama.
  - j. Membuat laporan-laporan PBB.
  - k. Melayani Bapertarum.
  - l. Melaksanakan tugas – tugas kedinasan lainnya yang diberikan atasan.
19. Asisten Manajer Bisnis Mikro (AMBM), memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Membuat RKA PT. BRI (Persero), Tbk unit sewilayah kerjanya untuk mencapai target bisnis yang telah ditetapkan serta menetapkan strategi bisnis berdasarkan analisis peasing

yang telah dilakukan untuk meningkatkan dan menguasai pangsa pasar bebas.

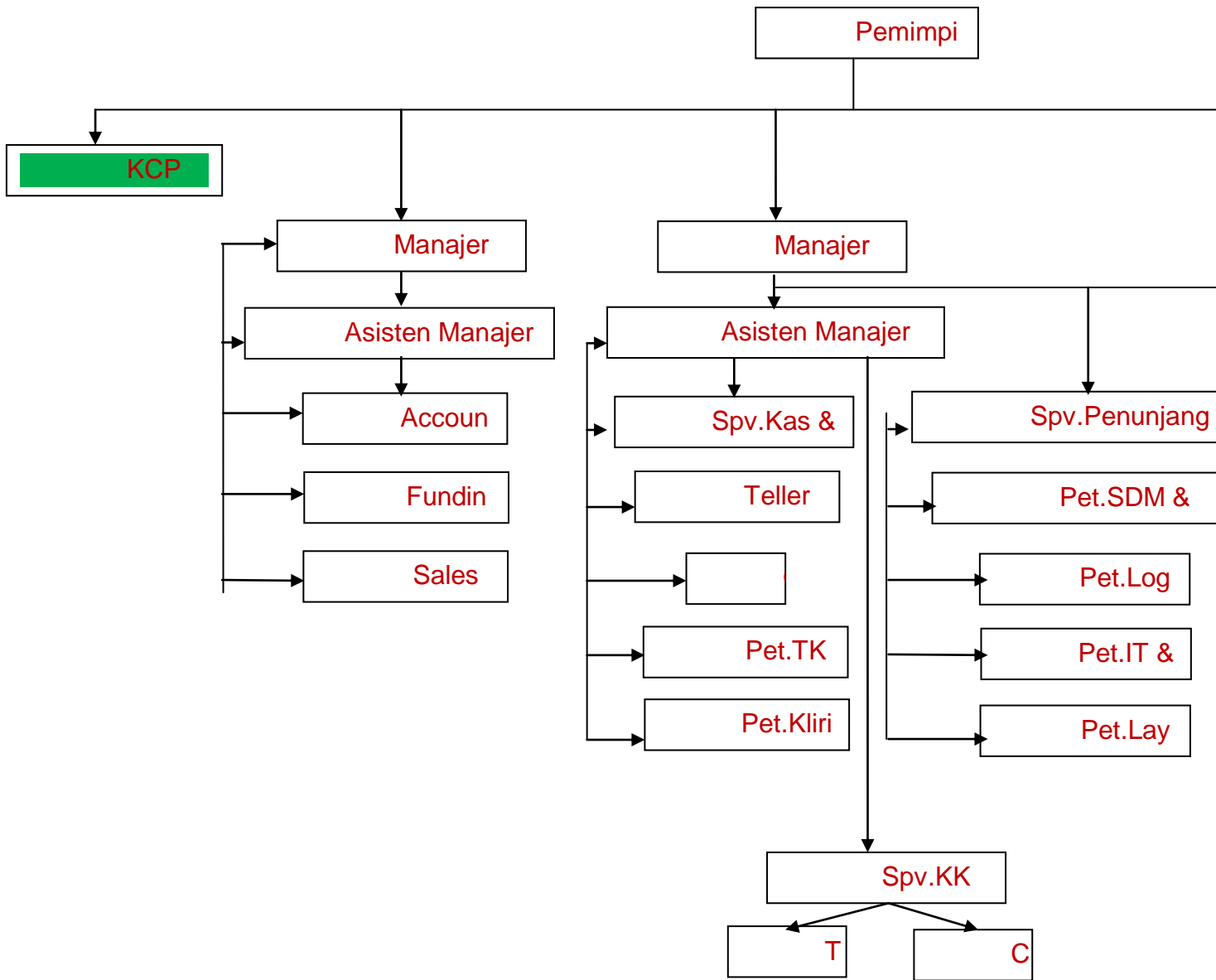
- b. Pengembangan bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya untuk mencapai laba yang maksimal dan mengevaluasi/memonitor bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya untuk mengetahui *positioning* PT. BRI (Persero), Tbk unit dibandingkan bank pesaing.
  - c. Melakukan cross selling untuk mendukung sinergi bisnis PT. BRI (Persero), Tbk.
  - d. Pembinaan nasabah dan PT. BRI (Persero), Tbk unit (kunjungan ke nasabah, pembrantasan tunggakan, pemasukkan daftar hitam, penyelamatan kredit melalui 3R (restructuring, reconditioning, rescheduling) memotivasi dan memberikan petunjuk kepada kepala unit dan mantri dalam meningkatkan atau memperbaiki keragaman unitnya dan lain-lain).
  - e. Mengusulkan dan merekomendasi reward dan punishment dengan mengacu pada sistem penghargaan yang telah ditetapkan dan melaksanakan waskat bidang logistik wilayah kerjanya untuk mengeleminasi terjadinya penyimpangan.
20. Petugas Administrasi Unit (PAU), memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Membuat dan mengadministrasikan laporan-laporan untuk menjaga ketertiban keakuratan laporan yang akan digunakan manajemen.
- b. Membuat konsep surat berdasarkan perintah/disposisi Manajer Bisnis Mikro (MBM)/Pimpinan Cabang (Pinca).
- c. Mengagenda surat masuk dan surat keluar dari bank PT. BRI (Persero), Tbk unit.
- d. Menyiapkan Surat Perjalanan Dinas (SPD) pegawai-pegawai di jajaran mikro wilayah kerjanya.
- e. Meneliti kelengkapan berkas pengajuan kredit yang akan diutus oleh MBM/Pinca/Asisten Manajer Bisnis Mikro.
- f. Mengalokasi biaya *supervise* keseluruhan PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya dalam rangka kewajiban biaya PT. BRI (Persero), Tbk unit.

#### **D. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting dalam suatu manajemen dan harus selalu ada dalam satu kegiatan suatu perusahaan, termasuk dalam usaha perbankan dimana dapat memberikan gambaran kedudukan setiap personil sehingga memudahkan karyawan untuk mengetahui batasan, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan kecakapan masing-masing.

Struktur digambarkan dengan suatu bagan organisasi. Dari struktur organisasi akan terlihat jelas alur kerja dan prosedur serta tugas dan fungsi yang ada dalam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Somba Opu Makassar. Berikut Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Somba Opu Makassar.



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Deskriptif**

Penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung dari jumlah karyawan. Dimana jumlah karyawan sebanyak 148 orang dan sampel yang akan diteliti sebanyak 60 orang.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara pembagian dan pengisian kuesioner dari karyawan dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari pihak yang terkait. Dengan populasi adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

##### **1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Penulis menyebarkan kuesioner terhadap 60 responden, dimana

responden merupakan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah Jenis Kelamin, Umur, dan Tingkat Pendidikan. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

**a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin responden dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar responden PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah responden sebanyak 60 orang. Data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 5.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

o	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
	Laki-Laki	33	55
n	Perempuan	27	45
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah (2018)*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan hampir seimbang karyawan dan karyawan yang bekerja di BRI Cabang Somba Opu Makassar, dimana setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda.



### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang. Berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

**Tabel 5.2. Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

<b>o</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
	21 – 30 Tahun	19	31,67
	31 – 40 Tahun	22	36,67
	41 – 50 Tahun	13	21,66
	51 – 56 Tahun	6	10,00
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (31,67%). Responden dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar (36,67%). Responden dengan umur 41-50 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar (21,66%). Responden dengan umur 51-60 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (10%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar lebih banyak didominasi oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang (total 36,67% dari total responden).

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden menurut pendidikan, yaitu pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan baik dari SMA, D3, S1, dan S2. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

**Tabel 5.3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>o</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prese ntase (%)</b>
	SMA	4	6,67
	Diploma	8	13,33
	S1	38	63,33
	S2	10	16,67
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 4 orang dengan persentase

sebesar 6,67%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 13,33%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 63,33%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 16,67%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar lebih banyak didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 38 orang (total 63,33% dari total responden).

## B. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah sebanyak 60 orang, maka :

$$\text{Skor tertinggi} : 60 \times 5 = 300$$

$$\text{Skor terendah} : 60 \times 1 = 60$$

$$\text{Sehingga range hasil survey adalah} = \frac{300-60}{5} = 48$$

60-	108	= sangat tidak baik
109	- 157	= tidak baik
158	- 206	= cukup baik
207	- 255	= baik
256	- 300	= sangat baik

### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Dari uraian mengenai pengaruh budaya organisasi dan stress kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Indikator-indikator dari pengaruh budaya organisasi terbagi atas lima indikator. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel. 5.4. Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Budaya Organisasi**

o	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		S		S	S	TS	
	Pelayanan yang diberikan sesuai						2

.	dengan prosedur yang telah ditetapkan.	0	48	9			23
.	Apabila diberikan tugas selalu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.	0	64	4	0		28
.	Memberikan pelayanan yang baik dengan keramahan terhadap nasabah maupun antar karyawan.	0	32	9			35
.	Setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok.	0	36	7			19
.	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	0	68	8	2		28
Jumlah							1
							.133
Rata-Rata							2
							27

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5.4. diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karena berada pada *range* keempat, karena sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel pengaruh budaya organisasi. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 227. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Deskripsi Variabel Stress Kerja ( $X_2$ )

Indikator-indikator dari pengaruh Stress Kerja terbagi atas lima indikator. Hasilnya dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.5. Analisis Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Stress Kerja**

o	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		s		s	s	ts	
	Pekerjaan dan tugas sehari-hari di kantor ini, sangatlah menyenangkan.	0	28	0			22
	Tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sudah terjadwal dengan baik.	0	32	9	8		10
	Dalam bekerja, karyawan di kantor ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	0	24	0			26
	Atasan di kantor ini bertindak sangat adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya.	5	32	7			33
	Di kantor ini, terjadi persaingan yang sehat di antara rekan kerja.	0	52	8	2		32
Jumlah							1
							.123
Rata-rata							2
							25

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan

“baik” karena berada pada *range* keempat, karena sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel pengaruh stress kerja. Rata-rata skor jawaban variabel stress kerja diperoleh sebesar 225. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan terbagi atas lima indikator. Hasilnya dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.6. Analisis Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

o	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		s		s	s	ts	
	Karyawan di kantor ini mampu mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam bekerja.	0	40	1			2 18
	Karyawan di kantor ini mampu menghasilkan volume kerja dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan.	5	52	5			2 25
	Hasil kerja karyawan di kantor ini, memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai.	0	60	8	2		2 30
	Dalam bekerja, karyawan di kantor ini mampu menggunakan sumber daya						2

	secara efisien.	0	56	2	0		18	
	Karyawan di kantor ini memiliki kemampuan menentukan prioritas.	5	36	6	0		2 19	
	Jumlah							1 .110
	Rata-rata							2 22

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5.6. diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karena berada pada *range* keempat, karena sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja karyawan. Rata-rata skor jawaban variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 222. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel kinerja karyawan baik karena adanya pengaruh budaya organisasi dan stress kerja.

#### 4. Pengujian Validitas dan Realibilitas

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen, derajat kebebasan (df)=  $n-2 = 60-2= 58$  didapat  $r_{tabel} = 0.214$ . Jika  $r_{hitung}$



pada kolom *item-total correlation* lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 5.7.

**Tabel. 5.7**

**Hasil pengujian validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	<b>Keputusan</b>
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	P1	0,500	0,214	Valid
	P2	0,911	0,214	Valid
	P3	0,911	0,214	Valid
	P4	0,318	0,214	Valid
	P5	0,911	0,214	Valid
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	P6	0,493	0,214	Valid
	P7	0,291	0,214	Valid
	P8	0,4	0,2	Valid

		28	14	lid
	P9	0,3 57	0,2 14	Va lid
	P10	0,9 11	0,2 14	Va lid
Kinerj a Karyawan (Y)	P11	0,3 49	0,2 14	Va lid
	P12	0,5 16	0,2 14	Va lid
	P13	0,9 11	0,2 14	Va lid
	P14	0,3 90	0,2 14	Va lid
	P15	0,6 24	0,2 14	Va lid

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5.7. hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa sebagian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan adalah tidak valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing -masing item pernyataan berdasarkan kolom *corrected item-total correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,214

### b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono:2010) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,60. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disajikan hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

**Tabel 5.8**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,893	Reliabel
X2	0,893	Reliabel

Y	0,891	Reliabel
---	-------	----------

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel di atas telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

#### **D. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda seperti dibawah ini dengan bantuan program komputer SPSS Versi 22.

**Tabel 5.9.**

**Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.587	.328		1.786	.079
O	.417	.087	.471	.793	.000
SK	.411	.096	.421	.292	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : output data spss ver.22, (2018)

Berdasarkan hasil olahan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputerisasi SPSS Versi 22, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,587 + 0,417X_1 + 0,411X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

a = 0,587 menunjukkan bahwa jika X variabel budaya organisasi dan stress kerja atau konstan X=0 maka nilai a konstanta positif.

$b_1 = 0,417$  menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,417.

$b_2 = 0,411$  menunjukkan setiap satu penambahan variabel stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411.

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5.10.**

**Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.605	.32510

Sumber : output data spss ver.22, (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R = 0,787$  atau 78,7% yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R Square (Adj.  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,619. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni budaya organisasi

(X1) dan stress kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 61,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pangaruh variabel

independen (Budaya Organisasi dan Stress Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Hasil uji F melalui program SPSS Ver.22 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11.**  
**Koefisien Determinasi Model Summary**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Regression	9.776	2	4.888	46.245	.000 <sup>a</sup>
Residual	6.024	57	.106		
Total	15.800	59			

a. Predictors: (Constant), SK, BO

b. Dependent Variable: KK

Sumber : output data spss ver.22, (2018)

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 46,245. Nilai  $F_{tabel}$  untuk model regresi diatas adalah 3,16. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (46,245) >  $F_{tabel}(3,16)$ . Dan pada uji F diatas didapatkan taraf signifikansi 0,00 karna nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh budaya organisasi dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan stress kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 5.12 sebagai berikut :



**Tabel 5.12****Hasil Uji T**

<b>Model</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>sig</b>
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	4,793	0,000
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	4,292	0,000

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2018)

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1) Variabel Budaya Organisasi ( X1)

Hasil pengujian dengan SPSS Ver.22 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,793$  dengan signifikansi 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  untuk model regresi diatas adalah 1,672. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (4,793) > t_{tabel}(1,672)$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Stress Kerja ( X2)

Hasil pengujian dengan SPSS Ver.22 untuk variabel Stress Kerja ( X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,292$  dengan signifikansi 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  untuk model

regresi diatas adalah 1,672. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (4,292) > t_{tabel} (1,672)$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **E. Pembahasan**

1. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,619 menggambarkan besarnya pengaruh budaya organisasi dan stress kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 61,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  dimana  $f_{hitung}$  hasil perhitungan SPSS Ver.22 diperoleh 46,245 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
3. Berdasarkan Uji t dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar Dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung} 4,793 > t_{tabel} 1,672$ , dan variabel stress kerja juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$   $4,292 > t_{tabel}$   $1,672$ . Adapun dari kedua faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah budaya organisasi, kemudian stress kerja sebagai faktor kedua yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.
3. Dari kedua faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Budaya Organisasi, kemudian Stress Kerja sebagai faktor kedua yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian lain tulisan ini, beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain:

1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar, maka hal yang utama untuk diperhatikan adalah budaya organisasi. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil analisis yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan pada kantor tersebut kiranya dalam menjalankan tugas kepemimpinan, senantiasa memperhatikan dan menjalankan budaya organisasi perusahaan.
2. Penelitian ini belum meneliti faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa faktor yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tentunya sangatlah banyak dan mengandung dimensi yang cukup luas. Karena keterbatasan peneliti, baik dari sisi anggaran, waktu, dan tenaga, maka berbagai dimensi tersebut tidak dapat diteliti seluruhnya. Olehnya itu disarankan kepada peneliti selanjutnya kiranya dapat melengkapi hasil penelitian ini dari sisi faktor lainnya demi keakuratan dan ketersediaan *database* hasil penelitian yang dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, khususnya pada kantor BRI di Cabang Somba Opu Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois dkk, 2013, Perilaku Organisasi, Bayumedia, Malang.
- Dwiyanti, Endang, 2013, Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember, Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, 3: 73 – 84, FKM UNAIR, Surabaya.
- Gybson & Ivancevich, 2012, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Kencana, Jakarta.
- Handoko Hani T, 2014, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, R dan Suad Husnan, 2014, Manajemen Personalialia. Edisi Keempat, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta.
- Laudon, Kenneth, 2012, Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital, Buku 1 Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M., 2012, Manajemen Personalialia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo, S., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis,RL. & Jackson, JH., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Nitisemito, A.S., 2013, Manajemen Personalialia Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge 2015, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Schermerhorn, John R, 2013, Manajemen, Andi, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung.

Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung.

Suyadi, P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Triguno, 2013, Budaya Kerja, Golden Terayon Press, Jakarta.

Wibowo, M.Phil, 2014, Manajemen Kinerja, Ed. 2., PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, 2012, Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

**Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG  
SOMBA OPU MAKASSAR**

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar”, maka sangat dibutuhkan pendapat dan responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/ Ibu bersedia untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Makassar  
Hormat Kami,



Ayu Hartina

No.HP : 0853 9850

8721

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

No	Data Responden	Keterangan
1	Nama Responden	.....
2	Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan
3	Umur	.....Tahun
4	Jabatan	.....
6	Pendidikan Terakhir	.....

**II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut, 1 s/d 5 yang memiliki makna :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### A. Budaya Organisasi (X1)

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
2	Apabila diberikan tugas selalu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
3	Memberikan pelayanan yang baik dengan keramahan terhadap nasabah maupun antar karyawan.					
4	Setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok.					
5	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					

#### B. Stress Kerja (X2)

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan dan tugas sehari-hari di kantor ini, sangatlah menyenangkan.					
2	Tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sudah terjadwal dengan baik.					
3	Dalam bekerja, karyawan di kantor ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.					

4	Atasan di kantor ini bertindak sangat adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya.					
5	Di kantor ini, terjadi persaingan yang sehat di antara rekan kerja.					

### C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan di kantor ini mampu mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam bekerja.					
2	Karyawan di kantor ini mampu menghasilkan volume kerja dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan.					
3	Hasil kerja karyawan di kantor ini, memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai.					
4	Dalam bekerja, karyawan di kantor ini mampu menggunakan sumber daya secara efisien.					
5	Karyawan di kantor ini memiliki kemampuan menentukan prioritas.					

Kolom ini disediakan kepada Bpk/Ibu untuk menulis komentar/ masukan yang berkaitan dengan penelitian ini.

.....

.....

**Lampiran 4. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda Melalui Program SPSS Versi 22**

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SK, BO <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.787 <sup>a</sup>	.605	.32510	.619	46.245	2	57	.000	1.87

a. Predictors: (Constant), SK, BO

b. Dependent Variable: KK

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.776	2	4.888	46.245	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.024	57	.106		
	Total	15.800	59			

a. Predictors: (Constant), SK, BO

b. Dependent Variable: KK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
1					

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	F
(Constant)	.587	.328		1.786	.079		
BO	.417	.087	.471	4.793	.000	.694	
SK	.411	.096	.421	4.292	.000	.694	

a. Dependent Variable: KK

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model	SK	BO
Correlations	1.000	-.553
	-.553	1.000
Covariances	.009	-.005
	-.005	.008

a. Dependent Variable: KK

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BO	SK
		2.979	1.000	.00	.00	.00
		.012	16.067	.75	.64	.00
		.009	18.213	.24	.36	1.00

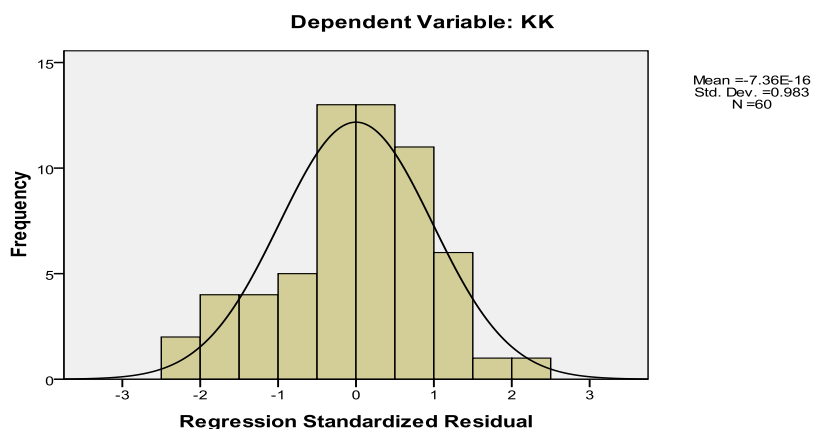
a. Dependent Variable: KK

Residuals Statistics<sup>a</sup>

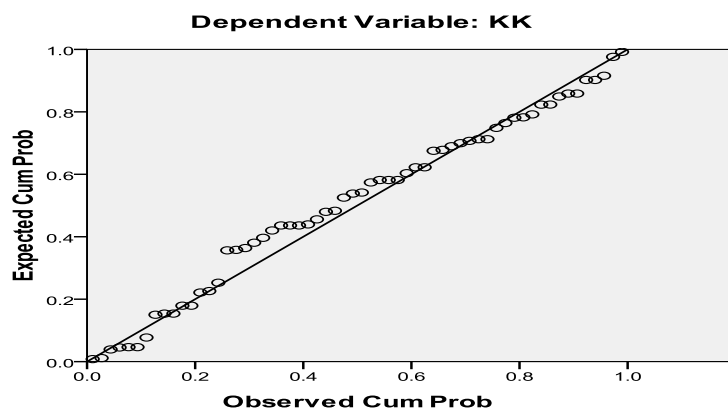
	Min imum	Ma ximum	M ean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7 367	4.6 445	3. 7000	.40705	60
Std. Predicted Value	- 2.367	2.3 20	.0 00	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.04 2	.18 0	.0 68	.027	60
Adjusted Predicted Value	2.7 318	4.6 741	3. 7011	.40909	60
Residual	- .78209	.78 487	.0 0000	.31955	60
Std. Residual	- 2.406	2.4 14	.0 00	.983	60
Stud. Residual	- 2.438	2.4 41	- .002	1.019	60
Deleted Residual	- .84841	.80 243	- .00110	.34416	60
Stud. Deleted Residual	- 2.554	2.5 57	- .005	1.040	60
Mahal. Distance	.01 2	17. 137	1. 967	2.832	60
Cook's Distance	.00 0	.28 8	.0 27	.060	60
Centered Leverage Value	.00 0	.29 0	.0 33	.048	60

a. Dependent Variable: KK

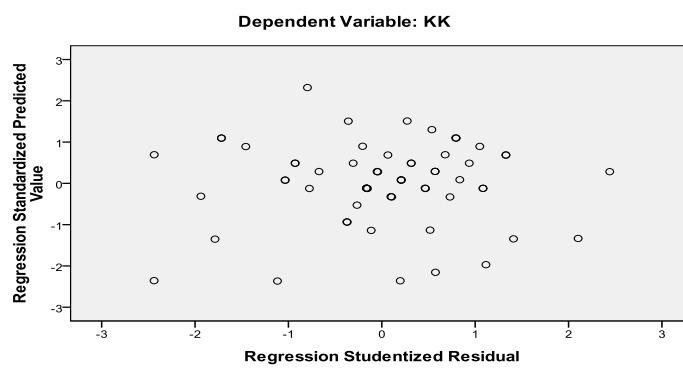
Histogram



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Scatterplot**



### Lampiran 5. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Melalui Program SPSS Versi 22

**Case Processing Summary**

			N	%
Cases	Valid		20	100.0
		Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total		20	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.903	15

**Item Statistics**

Item	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7000	.80131	20
VAR00002	4.0000	.56195	20
VAR00003	4.0000	.56195	20
VAR00004	3.9000	.64072	20
VAR00005	4.0000	.56195	20
VAR00006	3.6500	.67082	20



00007	VAR	3. 8000	.69585	20
00008	VAR	4. 0000	.72548	20
00009	VAR	3. 6500	.74516	20
00010	VAR	4. 0000	.56195	20
00011	VAR	3. 8500	.48936	20
00012	VAR	3. 7000	.57124	20
00013	VAR	4. 0000	.56195	20
00014	VAR	3. 5500	.60481	20
00015	VAR	3. 3000	1.03110	20

## Item-Total Statistics

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
00001	VAR	53.4000	34.042	.500	.	.887
00002	VAR	53.1000	33.147	.911	.	.871
00003	VAR	53.1000	33.147	.911	.	.871
00004	VAR	53.2000	36.484	.318	.	.893
00005	VAR	53.1000	33.147	.911	.	.871
00006	VAR	53.4500	34.997	.493	.	.886
00007	VAR	53.3000	36.432	.291	.	.895

00008	VAR	53.1000	35.147	.428	.	.890
00009	VAR	53.4500	35.629	.357	.	.893
00010	VAR	53.1000	33.147	.911	.	.871
00011	VAR	53.2500	37.039	.349	.	.891
00012	VAR	53.4000	35.516	.516	.	.885
00013	VAR	53.1000	33.147	.911	.	.871
00014	VAR	53.5500	36.155	.390	.	.890
00015	VAR	53.8000	31.116	.624	.	.884

**Scale Statistics**

M	Va	Std.	N of
ean	riance	Deviation	Items
57	39	6.27359	15
.1000	.358		

## RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi berjudul

”Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar, adalah Ayu Hartina lahir pada tanggal 21 April 1996. Penelitian ini dilakukan lima tahun dari nani saudara dari pasangan Ayah H. Abd Rauf dan Ibu Hj. Salaman.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD N Kalukuang 1 Makassar, lulus pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008, lulus sekolah menengah pertama SMP N 10 Makassar, pada tahun 2011, dan lulus dari SMA N 04 Makassar pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil Program Studi Manajemen sampai sekarang.

Sampai dengan penulis skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi S1 Manajemen.

