PENGARUH STRES KERJA, *TRAINING*, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

"STUDI KASUS PT. CILIANDRA PERKASA DIVISI BIODIESEL-PELINTUNG"

JURNAL

Ditulis Oleh :

Nama	: Ridho Al Islami
Nomor Mahasiswa	: 14311423
Program Studi	: Manajemen
Bidang Peminatan	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

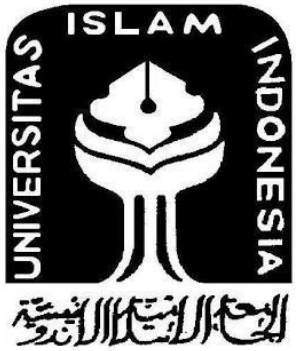
YOGYAKARTA

2018

PENGARUH STRES KERJA, *TRAINING,* KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN "STUDI KASUS PT. CILIANDRA PERKASA DIVISI BIODIESEL-PELINTUNG"

JURNAL

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Disusun oleh :

Nama	**:**	**Ridho Al Islami**
Nomor Mahasiswa	**:**	**14311423**
Program Studi	**:**	**Manajemen**
Bidang Peminatan	**:**	**Sumber Daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PENGARUH STRES KERJA, *TRAINING,* KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN "STUDI KASUS PT. CILIANDRA PERKASA DIVISI BIODIESEL-PELINTUNG"

Nama	**:**	**Ridho Al Islami**
Nomor Mahasiswa	**:**	**14311423**
Program Studi	**:**	**Manajemen**
Bidang Peminatan	**:**	**Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 13 Desember 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Andriyastuti Suratman, SE., MM.

PENGARUH STRES KERJA, *TRAINING*, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN "STUDI KASUS PT. CILIANDRA PERKASA DIVISI BIODIESEL-PELINTUNG"

Ridho Al Islami
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Email :
alislamiridho@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh perkembangan sumber daya manusia di dalam PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung. Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja, training, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan kantor di PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung yang berjumlah 40 orang. Metode analisis data, menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *training*, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Training*, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is based on the development of human resources within the company of PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung. The purpose of research to determine the influence of work stress, training, job satisfaction, organizational culture on employee

performance. The sampling technique used the purposive sampling method. Purposive sampling method is a sample determination technique when all members of the population are used as a sample. In this study population is all employees at PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung to 40 people. Methods of data analysis, using descriptive analysis and statistic analysis. The results of this study prove that there is a positive and significant influence between training, job satisfaction, and organizational culture on employee performance. In this study also proves there is a negative and significant influence between work stress on employee performance.
Keywords : Work Stress, Training, Job Satisfaction, Organizational Culture and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti, menjadikan perusahaan harus bersaing sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. SDM yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis.

Faktor manusia sangatlah penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*). Sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut. Kinerja atau prestasi kerja dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam terkait hal diatas dengan judul *Pengaruh Stres Kerja, Training, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan "Studi Kasus PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung"*

Batasan penelitian

Batasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Objek penelitian ini dilakukan hanya di *PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung.*
2. Lingkup penelitian ini adalah karyawan *PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung.*

Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *training* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai stres kerja, *training*, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada lingkungan PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung.
2. Pada Manfaat Praktis dan Manajerial, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan sebuah desain pekerjaan yang bermanfaat untuk anggota dan organisasi. Lebih dari itu diharapkan dapat bermanfaat bagi

pihak yang berkompeten terhadap desain pekerjaan otonomi dan lingkungan yang mendukung kebijakan-kebijakan organisasi yang akan diterapkan menyangkut program *training* karyawan dan budaya organisasi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan. Sehingga organisasi mendapatkan hasil yang maksimal dan dapat meningkatkan kompetensi.

II. URAIAN PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), *Training* (X3) dan Budaya Organisasi (X4) sebagai variabel bebas. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Stres Kerja (X1)

Handoko (2002) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Cooper dan Straw (1995) mengatakan bahwa pengukuran stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

a) Gejala Fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah munculnya rasa letih pada tubuh seperti mudah sakit kepala saat bekerja, tekanan darah meningkat, sulit tidur karena kelelahan saat bekerja, nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit urat dan

gelisah. Selain itu perasaan yang tidak stabil seperti tidak fokus saat bekerja, mudah gelisah, dan mudah marah.

b) Tingkah Laku

Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari tiga bagian, yaitu:

a. Perasaan tidak stabil, misalnya tidak fokus, mudah gelisah, mudah marah, tidak tenang dalam bekerja, rasa bingung, cemas, jengkel, merasa diacuhkan.
b. Kesulitan, misalnya dalam hal konsentrasi, mengambil keputusan saat bekerja, masalah pribadi.
c. Kehilangan semangat kerja, misalnya mudah kehilangan semanagat dalam bekerja, sulit berpikir jernih, tingkat kehadiran menurun.

c) Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kepuasan terhadap prestasi kerja menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkutat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Luthans (2005) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Luthans (1995) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: upah, pekerjaan itu sendiri, promosi,

pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja, adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
   a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan
   b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab
   c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
   d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar
2. Gaji
   a. Kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima
   b. Kepuasan karyawan atas tunjangan yang diberikan perusahaan
   c. Kepuasan karyawan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji
3. Kesempatan promosi
   a. kepuasan kerja karyawan atas pemberian kesempatan promosi
   b. Kepuasan karyawan dengan jabatan yang akan diterima
4. Pengawasan
   a. Kepuasan karyawan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
   b. Kepuasan karyawan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
   c. Kepuasan karyawan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Rekan kerja
   a. Kepuasan karyawan terhadap kerjasama dalam tim
   b. Kepuasan karyawan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan
   c. Kepuasan karyawan dalam bersaing secara sportif

3. *Training* (X3)

Mangkunegara (2011) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur
    a. Pendidikan

        Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

    b. Penguasaan materi

        Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta
    a. Semangat mengikuti pelatihan

        Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi

pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

4. Budaya Organisasi (X4)

Menurut Robbins (2003) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah

para karyawan menyukai budaya atau tidak. Menurut Robbins & Coulter (2012), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
b. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
d. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
e. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
f. Sikap agresif (*Aggressivenes*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

g. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Bernardin dan Russel (1993) memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin and Russel (2011) terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness* yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Cost effectiveness* yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5. *Need for supervision* yaitu tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. *Interpersonal impact* yaitu Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung yang berjumlah 40 orang.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk menentukan ketergantungan suatu variabel terikat (*dependent*) yang disebabkan oleh variabel bebas (*independent*).

Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Uji koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Y) dengan variabel terikat (X) secara terpisah dari variabel lainnya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, *training,* kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

a. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana stres kerja, *training,* kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan., diperoleh hasil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$Y = 27{,}209 - 0{,}194X_1 + 0{,}306X_2 + 0{,}409X_3 + 0{,}153X_4 + e$

b. Uji T

a) Uji t Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,048 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**.

b) Uji t *Training* terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh *Training* yang terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh *Training* yang terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya hipotesis kedua "Terdapat pengaruh positif *Training* terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**.

c) Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**.

d) Uji t Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,044 > 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya hipotesis keempat "Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" **terbukti**.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen stres kerja, *training*, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,818 Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 81,8% kontribusi dari stres kerja, *training*, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar

disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

e. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan nilai VIF dari stres kerja sebesar 2,248, nilai VIF dari *training* sebesar 1,274, nilai VIF dari kepuasan kerja sebesar 2,062, nilai VIF dari budaya organisasi sebesar 2,463. Sedangkan untuk nilai *Tolerance* > 0,10 atau < 1 dengan nilai *Tolerance* dari stres kerja sebesar 0,445, nilai Tolerance dari *training* sebesar 0,785, nilai Tolerance dari kepuasan kerja sebesar 0,485, nilai Tolerance dari budaya organisasi sebesar 0,406. Berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Melalui grafik *scatter plot* pada gambar diatas maka dapat dilihat pola penyebaran data yang ada. Pola penyebaran data yang berupa titik-titik pada scatter plot menyebar di atas dan di bawah dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari pola

penyebaran ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi Asumsi Heteroskedastisitas terpenuhi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai signifikan level 0,048 lebih rendah dari 0,05). Dan pengaruh stres kerja ini bersifat negatif (nilai t nya sebesar -2,407).
2. *Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai signifikan level 0,000 lebih rendah dari 0,05). Dan pengaruh *training* ini bersifat positif (nilai t nya sebesar 3,883).
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai signifikan level 0,000 lebih rendah dari 0,05). Dan pengaruh kepuasan kerja ini bersifat positif (nilai t nya sebesar 4,263).
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai signifikan level 0,044 lebih kecil dari 0,05). Dan pengaruh budaya organisasi ini bersifat positif (nilai t nya sebesar 2,093).

Saran

1. Bagi perusahaan, perusahaan diharapkan untuk memberikan seminar atau acara perusahaan seperti wisata, untuk mengurangi dampak stres kerja yang dialmani karyawan. Sehingga kinerja karyawan tidak menurun karena adanya stres kerja.

2. Bagi karyawan, karyawan diharapkan untuk dapat menggunakan waktu bekerja dengan baik seperti dengan mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan kondusif.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel seperti *reward* dan sebagainya, sehingga hasil penelitian lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

Aboazoum H.M.E, Nimran U., dan Musadieq M. A., (2017), *Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya*, Malang: IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)

Asfahyadin L., Nur N., Taufik H. M., Sabara G. T., Rosmawaty, kartini, dan Mirad, (2017), *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance,* Indonesia: International Journal of Management and Applied Science

Awadh A. M., Alyahya, Saad M., (2013), *Impact of Organizational Culture on Employee Performance,* Malaysia: International Review of Management and Business Research

Baron R. A. dan Greenberg J., (2003), *Behavior in organization : understanding and managing the human side of work*, New Jersey : Prentice Hall

Bayraktaroglu S., dan Cickusic E., (2014)., *Impact of Training and Development on Employees Performance in Bosnia And Herzegovina,* Russia: Academic Publishing House *Researcher*

Bernardin, H. J., dan Russel, (2011), *Human Resource Management*, New York: McGraw-Hill

Busono G. A., (2016), *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP

Byars L. L., dan Rue L. W., (2008), *Human Resource Management. (9th ed.)*,

New York: McGraw-Hill Irwin

Carrel M. dan Kuzmits F., (1982), *Personel Management Of Human Resources*, Ohio: Charles E. Merril Publishing Company

Cartwright, S., Cooper, C.L., dan Murphy, L.R., (1995), *Diagnosing a Healhty Organisation A Protective Appraroach to Stress in the Workplace*, Washington: American Psychological Assosiation

Cooper C. dan Straw A., (1995), *Stress Management*, Jakarta : Kesain Blanch

Cooper C. L., and Payne R., (1988), *Causes, Coping and Consequences of stress at work*, New York: Wiley

Danim S., (2002), *Menjadi Peneliti kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia

Dessler G., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2.* Jakarta: Prenhallindo

Friedman dan Rosenman, (1974), *Type A Behavior and Your Heart*, New York : Afred A. Knop

Gibson J. L., (1997), *Organisasi*, Jakarta: Erlangga

Gibson, J. L., Ivancevich J. M. dan Donnelly J. H., (1996), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara

Ghozali I, (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomes, F. C., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi Offset

Goswami T. G., (2015), *Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector*, India: Indian Journal of Commerce & Management Studies

Habib S., Zahra F., dan Mushtaq H., (2015), *Impact Of Training And Development On Employees Performance And Productivity: A Case Study Of Pakistan*, Pakistan: European Journal Of Business And Social Sciences

Handoko, T Hani., (2002), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Edisi. Kedua. BPFE

Handoko, T Hani., (2002), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: Edisi. Kedua. BPFE

Hasibuan, M. S. P., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke Tujuh. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara

Hermita, (2011), *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan,* Makassar: Universitas Hassanudin

Hersey P. dan Blanchard K.H, (1993), *Management for organizational behavior, sixth edition*. Singapore : Prentice hall.

Imran M. dan Tanveer A., (2015), *Impact of Training & Development on Employees'*

Performance In Banks of Pakistan, United Kingdom: European Journal of Training and Development Studies

Indrawati A. D., (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*, Denpasar: Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana

Inuwa M., (2016), *Job Satisfaction and Employee Performance: an Empirical Approach*, Nigeria: The Millennium University Journal

Ivancevich J. M., (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2*,

Jakarta: Erlangga

Jiddah S. A., Rayyan M. B., dan Umar M. I., (2016), *Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Nigeria*, Nigeria: Novelty Journals

Khuong M. N., (2016), *Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance - A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam*, Vietnam: International Journal of Trade, Economics and Finance

Kuncoro A., (2001), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama*, Bandung: ALFABETA

Luthans F ,. (1995), *Organizational Behavior*, Tokyo: Mc Graw-hill Kogakhusa. Ltd.

Luthans F., (2006), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

Mangkunegara A. P., (2008), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara A. P., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda

Mathis R. L., dan Jackson J., (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi ke 10*. Jakarta: Salemba Empat

Ndraha T., (1997), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta

Ndulue T. I., dan Ekechukwu H. C., (2016), *Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: Astudy of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria*, Nigeria: Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review

Nelson D. L., dan Quick J. C., (2006), *Organizatonal Behavior Foundations*

Realities and Challenges, United States of America: Thompson South Western

Perera M. D. S. H., dan Weerakkody W. A. S., (2016), *Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Non Executive Employees In Hotel Industry: With Reference To Kalutara District In Sri Lanka*, Sri Lanka: Research Gate

Rivai V. dan Sagala E. J., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo

Robbins S. P. dan Coulter M., (2012), *Management, Eleventh Edition*, Jakarta: England

Robbins S. P. dan Judge, (2002), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Robbins S. P. dan Judge, (2007), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Riduwan A., (2007), *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung: Alfabeta

Sadili S., (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia

Salinding R., (2011), *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*, di akses pada tanggal 9 oktober 2018 di: http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1214/RONY%20SALINDING.PDF

Sanjaya F., (2013), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable,* Semarang: Management Analysis Journal 1

Saranya K., (2014), *Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A*

general Perspective, India: International Journal on Global Business Management and Research

Schein E. H., (1996), *"The Role of the Founder in Creating Organizational Culture," The Leader of the Future*, San fransisco: Jossey Bass

Simamora H., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, (2005), *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*,. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Slamet, (2007), *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Sobirin A., (2007), *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta : IBPP STIM YKPN

Spector P. E., (1997), *Job Satisfaction*, USA : SAGE Publications, Inc.

Stoner J., (1978), *Management*, London: Prentice Hall International Inc

Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2012), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta

Sutrisno E., (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tahir N., Yousafzai I. K., Jan S., dan Hashim M., (2014), *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*, Pakistan: International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences

Uddin M.J., Luva R. H., dan Hossian S. M. M., (2013), *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*, Bangladesh: International Journal of Business and Management

Wambugu L. W., (2014), *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu II Power Plant),* Mombasa, Kenya: European Journal of Business and Management

Wardani R. K., Mukzam M. D., dan Mayowan Y., (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya),* Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)

Weinberg R. S., dan D. Gould, (2003), *Foundations of sport and Exercise Psychology Ed 3rd*, USA: Human Kinetics

Widodo J., (2006), *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Jakarta: Bayumedai Publishing

Eko W. S., (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yani M., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media

Zeb A., Saeed G. dan Rehman S.(2015), *The Impact Of Job Stress On Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation,* London: City University Research Journal