

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, bidang sarana dan prasarana diuntut untuk meningkatkan keandalan dan efisiensi guna memperkuat daya saing. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai. Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas bagi masyarakat.

Peran organisasi (rumah sakit) sebagai fasilitas yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagiannya mencakupi skala profit selayaknya padat akan sumber daya yang mampu mendukung aktivitasnya. Pekerjaan perawat juga sangat berisiko karena berhubungan dengan kondisi kesehatan dan nyawa orang lain, dimana jika mereka melakukan kesalahan dalam pemberian obat akan fatal sekali akibatnya pada nyawa pasien mereka.

Hal ini dikarenakan mereka tidak hanya berhubungan langsung dengan pemimpin dan anggota keluarga, namun juga dengan pasien yang sakit, sehingga jika di bandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya perawat sangatlah rentan terhadap stres di tempat kerja. Pelayanan kesehatan yang kontinu dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak inilah yang sering memunculkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat. Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya perawat yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja. Untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor apa saja penyebab stres kerja dan yang membuat kinerja pegawai menurun.

Fenomena yang timbul akibat stres kerja pada perawat di RSUD Rokan Hulu adalah banyaknya tugas perawat terhadap tindakan askep, kemudian banyaknya pasien dan keluarga pasien yang tingkat pendidikannya rendah sehingga tidak tercapainya komunikasi antara perawat pasien dan keluarga pasien, sehingga terjadi selisih paham. Dan adanya tuntutan tugas dokter dan pasien yang berlebihan kepada perawat. Perawat juga sering terkena titik imbas akibat konflik antar dokter secara interen. Di RSUD Rokan Hulu merupakan organisasi kesehatan yang melayani kebutuhan masyarakat tuntutan peran sangat diperlukan oleh seorang perawat untuk dapat melayani para pasien dengan baik dan efisien. Tuntutan peran perawat menurut konsorsium ilmu kesehatan tahun 1989 terdiri dari peran sebagai pemberi asuhan keperawatan, advokat pasien, pendidik, koordinator, kolaborator, konsultan.

Budaya organisasi merupakan konsep baru yang terus berkembang dalam ilmu manajemen. Suatu organisasi yang berhasil menciptakan budaya yang baik akan memperoleh kondisi eksternal yang baik sehingga budaya dapat diciptakan sesuai strategi dan lingkungannya. Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada pegawai untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal.

Dalam kenyataannya, menerapkan budaya organisasi tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Apabila budaya yang diterapkan diorganisasi terlalu mengikat kebebasan pegawai, maka akan timbul ketegangan yang berujung pada stres kerja pegawai. Fenomena budaya organisasi di RSUD Rokan hulu adalah setiap perawat di haruskan melaksanakan 5S setiap saat kepada seluruh pasien yaitu Senyum, Salam, Sapa, Santun, dan Sabar. Tetapi banyak juga perawat yang tidak melakukan budaya organisasi tersebut dengan baik, di karenakan banyaknya tuntutan tuntutan yang berlebihan terhadap perawat. Oleh karena itu perawat sering kali enggan untuk melakukan 5S tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi. Mengingat pentingnya kinerja pegawai, sehingga sering kali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu organisasi didalam mencapai tujuannya.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tentunya perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja karyawan (perawat) bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Fenomena yang terjadi di RSUD Rokan Hulu kurangnya kualitas dan kuantitas perawat dalam melakukan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Keadaan riil kinerja perawat saat ini kurang baik , karena tidak sesuainya jumlah perawat dengan pasien yang ada. Membuat kualitas kinerja perawat menurun. Contohnya di ruangan dahlia menggunakan rumus Douglas (1975) . Jumlah pasien saat ini 25 orang dengan kategori 7 pasien perawatan minimal, 10 pasien perawatan parsial, 8 pasie perawatan total. Shift pagi 6,79 + shift siang 6,38 + shift malam 6,4 = 19,57 (20 orang) . sedangkan jumlah perawat dahlia saat ini adalah 16 orang. Maka kinerja perawat saat ini kurang efektif. Rumah Sakit Daerah Rokan Hulu memiliki Perawat sebanyak 201 Orang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel.1.1 Daftar Perawat RSUD Kabuapten Rokan Hulu

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1	Bugenvil	13
2	Tulip	10
3	Cempaka	14
4	Angrek	10
5	Mawar	13
6	Perina	13
7	Poli	19

8	Melati	37
9	Ok	22
10	UGD	22
11	ICU	12
12	Dahlia	16
	Total	201

Sumber : *Data dari RSUD Rokan Hulu 2018*

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa jumlah pegawai disetiap ruangan memiliki jumlah yang sedikit. Dapat dilihat RSUD Rokan Hulu yang bergerak pada pelayanan kepada masyarakat. Timbulnya stres kerja perawat karena jumlah perawat yang sedikit dan tuntutan tugas yang dibebankan kepadanya membuat kinerja perawat tidak efisien dalam melayani para pasien dan berkomunikasi dengan para dokter. Adapun tuntutan kerja dan beban kerja yang membuat para perawat mengalami stres kerja seperti masuk kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya dan harus melayani para pasien dengan pelayanan prima kepada masyarakat. Serta mengerjakan intruksi yang di berikan oleh para dokter sesuai dengan apa yang di inginkan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahannya penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah stres kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan yang diteliti.
2. Bagi RSUD Kabupaten Rokan Hulu, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pembaca dan peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, permasalahan-permasalahan yang ada, tujuan, manfaat dilakukannya penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dengan objek penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2012:368) stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan apa yang diinginkannya dan untuk keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Menurut *Schultz, Duanne* dan *Schultz, Sidney Ellen* (2012:53) Stress kerja merupakan bagian dari stress kehidupan, Stress yang melampaui batas kemampuan karyawan akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak mampuan fisis. Stress merupakan respon fisiologis dan psikologis terhadap rangsangan yang berlebihan yang biasanya tidak menyenangkan dan peristiwa yang mengancam dalam lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2011:157) stres kerja 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 (2012:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Rivai (2012:1008) menyatakan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang *karyawan*.

Menurut *McShane, Steven* dan *Von Glinow, Mary Ann* (2010:23) mengatakan bahwa seseorang dapat merespon dan merasakan tingkat stress yang berbeda dengan orang lain meskipun mendapatkan pemicu stress (*stressor*) yang sama, alasannya adalah perbedaan tingkatan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress.

Berdasarkan penguraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis.

2.1.1.2 Indikator stres kerja

Menurut Robbins (2012:38) indikator-indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

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, merupakan badan petunjuk suatu organisasi untuk mengetahui posisi kerja atau jabatan karyawan.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya pimpinan untuk membina karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan tekanan.

Menurut mulyadi (2013:90) indikator-indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Stres karena peran antara lain: ketidak jelasan peran

3. Faktor interpersonal, meliputi: kerjasama antara teman, hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karir, meliputi: promosi kebijakan yang rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidaklibatan dalam membuat keputusan.

2.1.1.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Wahjono (2010:112) ada tiga kategori umum sebagai konsekuensi dari stres yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres muncul dalam bentuk keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuk karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.1.1.4 Cara Mengelola Stres Kerja

Menurut Siagian (2016:302-303) Cara Mengelola Stres Kerja sebagai berikut:

1. Secara Individu

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi, Dengan relaksasi dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman bagi karyawan. Meditasi membuat karyawan tetap tenang dan bersemangat disaat melakukan pekerjaan.
- c. Melakukan kegiatan olah raga seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya. Dengan olah raga dapat mengurangi hormon-hormon stres dan memberi manfaat bagi kesehatan fisik maupun mental.
- d. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Dengan membuat jadwal yang harus diprioritaskan agar dapat memperkecil peluang stres dengan mempersibuk diri sendiri.
- e. Dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pimpinan. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.
- f. Memahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami di tempat kerja.
- g. Melakukan pengelolaan waktu yang tepat. Keseimbangan dengan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- h. Kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri berupa keberanian menerima cobaan dengan berdo'a, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan, lebih mement

ingkan kesehatan badan, selalu positive thinking dan selalu tersenyum dalam menghadapi masalah.

2. Secara Organisasi

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi. Sebuah strategi pengaturan dengan membuat struktur lebih terdesentralisasi dengan pembuatan keputusan partisipatif dan membuka jalur komunikasi dengan para karyawan. Perubahan struktur dan proses struktural dapat menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi karyawan, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan dapat mencegah atau mengurangi stres kerja karyawan.
- b. Melakukan perbaikan terhadap kondisi fisik tempat kerja, meliputi tata ruang kerja, suhu, cahaya, kualitas udara, tempat duduk yang nyaman dan keamanan dalam bekerja.
- c. Melakukan analisis dan kejelasan tugas. Dengan merancang desain pekerjaan dan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik yang dapat memotivasi dan memberikan pengalaman, tanggungjawab, serta pengetahuan karyawan.
- d. Menyediakan sarana olah raga di ruang istirahat tempat karyawan bekerja dan mengadakan pengajian rutin berupa siraman rohani bagi karyawan dan pimpinan.
- e. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional, sehingga penyebab stres dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing

pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang jelas dari apa yang dia kerjakan.

- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.
- h. Menyediakan jasa bantuan atau konseling bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Menurut Rivai (2009:1008-1009) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan, meningkatkan kita semua untuk menjadi hamba yang beriman dengan sebenar-benarnya keimanan. Salah satu ayat Al Quran yang sangat sering kita dengar, baik dari penceramah ataupun saat khutbah mengenai keharusan menjadi keimanan dan ketakwaan.
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasanMeditasi Pernapasan dilakukan dengan menarik nafas perlahan hingga memenuhi ruang paru paru, kemudian menahan nafas selama yang dapat dilakukan , seterusnya menghembuskan nafas perlahan hingga paru paru kosong, demikian seterusnya. Meditasi Pernapasan digunakan untuk menyatukan fikiran dan hati ketika berdo'a atau berdzikir.
 - c. Melakukan kegiatan olahraga erupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk memelihara kesehatan. Olahraga cenderung ke kegiatan yang

bersifat jasmani.

- d. Melakukan relaksasi elaksasi merupakan metode efektif untuk mengurangi rasa nyeri pada klien yang mengalami nyeri kronis. Latihan pernafasan dan teknik relaksasi menurunkan konsumsi oksigen, frekuensi pernafasan, frekuensi jantung, dan ketegangan otot, yang menghentikan siklus nyeri-ansietas-ketegangan otot.
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan sosialnya atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan dengan mencari kesibukan seperti berolahraga dan berkumpul dengan keluarga.
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi dengan memperbaiki kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi. Serta memperbaiki perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik lingkungan yang terdiri dari gaya kosmik dan fisigeografis. Lingkungan fisik (anorganik) contohnya seperti tanah, air, radisai, gaya tarik, dan sebagainya. Perubahan lingkungan fisik secara alami terjadi karena faktor alam.

- c. Menyediakan sarana olahraga, kegiatan olah raga memerlukan ruang untuk bergerak. Sarana prasarana olah raga paling sedikit atau minimal disesuaikan dengan kondisi pegawai yang berolah raga itu sendiri. Melakukan analisis dan kejelasan tugas setiap pegawai harus membuat laporan tugas setiap harinya sesuai dengan pekerjaan yang dibebaninya. Agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- d. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan Jika orang dilibatkan dalam membuat keputusan maka orang tersebut lebih suka untuk melaksanakan keputusan itu secara efektif. Prosedur partisipasi dalam pembuatan keputusan membantu penyatuan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Partisipasi dalam pembuatan keputusan bermakna bagi perkembangan individu dan bagi upaya fungsionalisasi diri, proses membangun keterampilan kelompok dan pengembangan kompetensi kepemimpinan
- e. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran *management by objectives* yaitu sistem pengawasan manajemen yang manajer dan karyawannya bersama-sama menetapkan sasaran yang akan dicapai dalam jangka waktu tertentu dan mengadakan pertemuan secara berkala untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.1.5 Faktor-faktor Penyebab stres kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan membuat pegawai mengalami stres kerja yang mengakibatkan pegawai bermalas-malasan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar setiap pegawai dalam sebuah organisasi memerlukan motivasi dan perhatian pimpinan agar pekerjaan berjalan dengan baik.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja membuat hubungan menjadi kurang efektif sehingga mengurangi kekompakan dalam melaksanakan tugas.
5. Balas jasa yang terlalu rendah kurangnya loyalitas pimpinan terhadap bawahan dan akan mengurangi kinerja.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain terjadinya permasalahan dalam keluarga akan berdampak pada pekerjaan pegawai.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Laudon (2012:100), bahwa “Budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman

yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum”.

Menurut Robbins (2011:520) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Menurut Wibowo (2011:19) Budaya organisasi Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2010:2) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Menurut Robbins (2010:63) budaya organisasi *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2009:167) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Menurut Wibowo (2013:322) Indikator budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.
5. Orientasi tim Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Keagresifan Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2009:248) adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2009:36) karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi

1. Inisiatif individu tingkat tanggung jawab (*responsibility*), kebebasan (*freedom*) atau independensi (*independent*) yang dimiliki setiap individu dalam berpendapat. Pimpinan sebaiknya perlu dihargai inisiatif individu dalam suatu organisasi selama ide dan inisiatif tersebut berguna dalam memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
2. Toleransi resiko Setiap pegawai dan anggota atau kader perlu ditekankan tentang batas dalam bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Sebuah budaya organisasi yang baik adalah memberikan toleransi terhadap anggota atau para pegawai dalam bertindak inovatif dan agresif dalam mengembangkan dan memajukan organisasi atau perusahaan serta mendorong untuk berani dalam mengambil risiko terhadap apa yang akan dilakukannya.
3. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat membuat dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut haruslah secara jelas tercantum visi, misi dan tujuan organisasi (pengertian visi misi).
4. Integritas Integrasi dalam budaya organisasi adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dorongan terhadap unit unit atau satuan dalam organisasi atau perusahaan untuk bekerja dengan terpimpin atau terkoordinasi. Melalui kerja yang kompak dan terkoordinasi dengan baik dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
5. Dukungan manajemen Dukungan manajemen dalam budaya organisasi

adalah tentang kemampuan tingkat manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam berkomunikasi (baca pengertian komunikasi) kepada karyawan. Komunikasi tersebut harusnya dalam bentuk dukungan, arahan ataupun kritisi (membangun) kepada bawahan.

6. Kontrol dalam budaya organisasi sangat penting. Kontrol yang dimaksud adalah peraturan atau norma yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang berfungsi sebagai pengawas dan pengendali perilaku pegawai dan karyawan dalam suatu organisasi.
7. Identitas Identitas dalam budaya organisasi adalah kemampuan seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
8. System imbalan Sistem imbalan tidak kalah pentingnya dalam budaya organisasi. Sistem imbalan seperti pemberian kenaikan gaji, promosi (kenaikan jabatan), bonus liburan dan lainnya haruslah berdasarkan kemampuan atau prestasi karyawan dalam bekerja dan sangat tidak diperbolehkan atas alasan alasan perusak lainnya seperti senioritas, pilih kasih dan hal hal lain yang berbau korupsi (baca pengertian korupsi). Sistem imbalan dapat memberikan boost atau dorongan terhadap prestasi kerja dan memberikan peningkatan dalam perilaku inovatif dan kerja maksimal sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan atau anggota dalam organisasi.

9. Toleransi konflik Dalam budaya organisasi, perbedaan pendapat yang memunculkan konflik sering terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal inilah yang harus dilakukan sebagai upper manajemen untuk mengarahkan konflik yang terbangun untuk melakukan perbaikan serta perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Toleransi terhadap konflik harus dimediasi oleh pimpinan atau karyawan superior sehingga terjadi kritis membangun dan tidak saling menyerang.
10. Pola komunikasi dalam perusahaan atau organisasi sering dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Akan tetapi, pola yang terlalu ketat akan menghambat perkembangan organisasi karena tidak adanya hubungan emosional yang kental terhadap bawahan dan atasan dalam organisasi.

2.1.2.5 Aspek Budaya Organisasi

Budaya korporat yang diyakini secara umum akan mempengaruhi perilaku kinerja individu. Dalam memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang, kinerja organisasi serta universal memerlukan daya dukung dalam empat pilar yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi terpadu, strategi yang tepat serta logistik yang memadai. Pengertian budaya organisasi menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut Chatab (2009:9):

1. Para anggapan dasar/basis *assumption* merupakan level yang paling dalam dan berada di alam bawah sadar.
2. Valuas, merupakan level yang berikutnya tentang menjadi apa yang didalam organisasi.
3. Norma memberitahukan anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya

untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.

4. Artificat merupakan wujud konkrit, seperti sistem prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik organisasi.

2.1.2.6 Dampak Budaya Organisasi

Dampak budaya organisasi menurut Rivai dan Mulyadi (2012:375) dapat dilihat sebagai berikut:

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 dalam masa 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.

2.1.2.7 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Robert (2007:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai alat yang menunjukkan alasan dasar bahwa cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan.
2. Kepercayaan kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya.

3. Perilaku yang dikehendaki. tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Sikap adalah suatu ukuran tingkat kesukaan seseorang terhadap perilaku tertentu.
4. Keadaan yang amat penting suatu kondisi atau situasi yang terjadi pada seseorang, tempat atau sesuatu.
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian. perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut.
6. Perilaku yang dikehendaki. tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2008:2) Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2009:549) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas tanggung jawab, pengalaman, kecakapan dan kesungguhan karyawan itu sendiri.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75), menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbin (2016:260) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Tujuan dan Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2016:10) sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

2.1.3.4 Penilaian kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:261) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi

kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

Menurut widodo (2012:229) penilaian kinerja perlu dilakukan untuk memenuhi apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan kinerja nyata dan terukur.

Menurut widodo (2012:230) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk mencapai perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya dan harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

2.1.4 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut umar (2012:259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres kerja. 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. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (2006:532) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Keutamaan budaya kerja merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya mempunyai kekuatan penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

2.1.6 Penelitian Terdahuluyang Relevan

Berikut penulis paparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini.

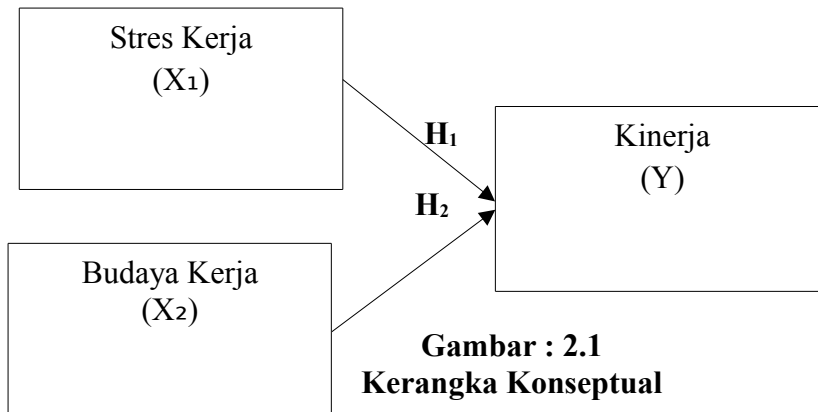
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Hasil
1.	Cahyana, 2017	Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Zunaidan, 2011	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.	variabel stres kerja ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, ternyata yang lebih berpengaruh terhadap kinerja adalah stres kerja dari pada motivasi kerja.
3.	Tiyur Mauli (2012)	Pengaruh Stres terhadap kinerja karyawan studi pada dosen poloteknik negeri bengkalis	Berdasarkan nilai hasil uji pengaruh dan taraf signifikan dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar - 0,025, artinya stres merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini.
4.	Giovanni (2015)	Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.	Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Konflik Peran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut sugiyono (2014:2) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Diduga stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh baik secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu.

H₂: Diduga stres kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh baik secara

simultan ataupun parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang berlokasi di Jalan Syech Ismail. Bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu. Objek

penelitian ini adalah perawatdi RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2017 sampai bulan Juni 2019.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:90-91) populasi dan sampel penelitian ini sebagai berikut:

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah data jumlah perawat sebanyak 201 perawat.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *slovin*. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin*prasetyo (2006:137) sebagai berikut:

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

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 201 orang dan

presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 10 % atau 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{201}{1+201 (0,1)^2} = \frac{201}{1+ 201 (0,01)} = 66,78 = 67 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh ukuran sampel sebesar 67 orang. Penyederhananya menggunakan proportionate stratified random sampling (tingkatan dalam populasi).

Rumusnya : $n = (\text{populasi} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel}$

Bugenvil	= 13 / 201 x 67 = 4,4	Melati	= 37 / 201 x 67 = 12,4
Tulip	= 10 / 201 x 67 = 3,4	OK	= 22 / 201 x 67 = 7,4
Cempaka	= 14 / 201 x 67 = 4,7	UGD	= 22 / 201 x 67 = 7,4
Anggrek	= 10 / 201 x 67 = 3,4	ICU	= 12 / 201 x 67 = 4
Mawar	= 13 / 201 x 67 = 4,4	Dahlia	= 16 / 201 x 67 = 5,4
Perina	= 13 / 201 x 67 = 4,4		
Poli	= 19 / 201 x 67 = 6,4	Total keseluruhan	67,

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013:13) Jenis dan Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data primera dalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini pada Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu
2. Data Sekunder adalah sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta data dari tempat penelitian. Data sekunder dari penelitian ini adalah data jumlah Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2013:142)

1. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:31) definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimanacaranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

Tabel. 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Stres (X1)	Stress kerja adalah kondisi dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan apa yang diinginkannya dan untuk keberhasilannya ternyata tidak pasti. Sumber:Robbins(2007:368)	- Tuntutan tugas - Tuntutan Peran - Tuntutan antar pribadi - Struktur organisasi - Kepemimpinan organisasi Sumber:Robbins(2006:38)	a
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang di selenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sumber:Robbins (2011:520)	- Inovasi dan Pengambilan Resiko - Perhatian ke hal yang rincian atau detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Kemantapan/stabilitas Sumber:Robbins(2009:167)	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	- Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan Tugas - Tanggung Jawab Sumber:Mangkunegara (2009 : 75)	

	kepadanya. Sumber:Mangkunegara (2007:67)		
--	--	--	--

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2010:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemebrian sekor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sekor Berdasarkan Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Biasa	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014:134)

3.6.2 UjiInstrumen

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menggunakan *pearson produkt moment correlation*. Menurut sugiyono (2013:267) Keputusan pengujian validitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maupun nilai probabilitas statistik $<$ (level of significant 5 % = 0,05) maka instrumen dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maupun nilai probabilitas statistik $>$ (level of significant 5 % = 0,05) maka instrumen dikatakan tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2013:456) uji reliabilitas dimasukkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis deskriptif menurut sugiyono (2013:147) analisis deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk mengukur tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan sugiyono (2010:74) sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden (TCR)

NO	TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN	Kriteria
1	86 - 100	Sangat baik
2	68 – 85,99	Baik

3	56 – 67,99	Cukup baik
4	46 – 55,99	Kurang baik
5	0- 45,99	Tidak baik

Sumber : Sugiyono (2008:184)

Untuk menentukan frekuensi masing-masing pilihan jawaban dihitung dengan cara merekapitulasi jawaban masing-masing responden dan selanjutnya dihitung persentase masing-masing frekuensi dengan rumus :

$$F = F / n \times 100$$

Menghitung besarnya nilai skor total dihitung dengan rumus :

$$\text{Skor Total} = \sum (F_i \times \text{Skala}_i)$$

Menghitung besarnya nilai rata-rata dihitung dengan rumus :

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total} / n$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (*keeratan*) hubungan/pengaruh antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama disebut homoskedastisitas, dan jika

variannya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7.2.3 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik.

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:188) regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (Kinerja)

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisiensi regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independensi. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Subjek pada variabel independen (Stres kerja)

X2 = Subjek pada variabel independen (Budaya Organisasi)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2010:230) pengambilan keputusan uji regresi berganda dapat mengacu pada dua hal, yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05.

1. Membandingkan nilai t hitung dan t tabel:
 - Jika nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel, artinya variabel bebas (stres) dan (budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja).
 - Jika nilai t hitung $<$ dari nilai t tabel, artinya variabel bebas (stres) dan (budaya organisasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja).
2. Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05:
 - Jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas (stres) dan (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat (kinerja).
 - Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas (stres) dan (budaya organisasi) tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat (kinerja).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2010:286) pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti:
Dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari stres kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti:

Maka dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh signifikan dari stres kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Tempat Penelitian

RSUD Rokan Hulu terletak dipusat kota Pasir Pengaraian yang melayani rujukan dari semua kecamatan yang ada dan institusi kesehatan lainnya di Kabupaten Rokan Hulu maupun dari kabupaten lainnya yang wilayahnya berdekatan. RSUD Rokan Hulu didirikan pada tahun 2004 yang ditetapkan