



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT FAST FOOD INDONESIA  
KFC GAJAH MADA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**TRI MAYA SARI**  
NPM 1825310883

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : TRI MAYA SARI  
NPM : 1825310883  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT FAST FOOD KFC GAJAH  
MADA MEDAN

Medan, Juli 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M)

**DEKAN**



(Dr. Onny Medjano, S.H., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(Cahyo Pramono, S.E., M.M)

**PEMBIMBING II**

(Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : TRI MAYA SARI  
NPM : 1825310383  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT FAST FOOD KFC GAJAH  
MADA MEDAN

Medan, Juli 2021

**KETUA**

(Rizal Ahmad, S.E., M.Si)

**ANGGOTA I**

(Cahyo Prumono, S.E., M.M)

**ANGGOTA II**

(Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M)

**ANGGOTA III**

(Surya Asih, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(Ikrah Malikhah, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Maya Sari  
Npm : 1825310883  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan  
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT  
Fast Food KFC Gajah Mada Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



**Tri Maya Sari**  
**NPM: 1825310883**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Maya Sari  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 03 Mei 1997  
Npm : 1825310883  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Pala Raya No. 32-B, Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METERAI TEMPEL', and 'FACALKESTID69182'.

**Tri Maya Sari**  
**NPM: 1825310883**





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : TRI MAYA SARI  
Tempat/Tgl.Lahir : MEDAN / 03 Mei 1997  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310883  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Mata Kuliah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.34

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

a. Judul Skripsi  
1. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAST FOOD INDONESIA KFC GAJAH MADA MEDAN

m. Ditisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

orek yang tidak perlu

Rektor I,  
  
Bambang Pramono, SE., MM

Medan, 15 Mei 2020

Pemohon,

  
( TRI MAYA SARI )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan  
  
( Dr. Surya Nita, SM, H.Hum )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I:  
  
(Dr. Bambang Widjamarco, SE., MM)

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen  
  
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si )

Tanggal : 01/07/20 .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:  
  
(Ahmad Awan Waruwu, SE., M.SM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.  
Email : admin\_fe@unpab.pancabudi.org http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Cahyo Pramono, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Tri Maya Sari  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
NPM : 1825310883  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Revisi bab 1 dan 2	Cp	
	Revisi bab 3 dan 4	Cp	
27/1/2024	Revisi bab 5 dan 6	Cp	

Cahyo Pramono, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing I

Cahyo Pramono, S.E., M.M.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514308

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRI MAYA SARI  
NPM : 1825310883  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, S.E., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Mei 2021	ACC	Disetujui	
08 November 2021	ACC	Disetujui	

Medan, 08 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Cahyo Pramono, S.E., M.M





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

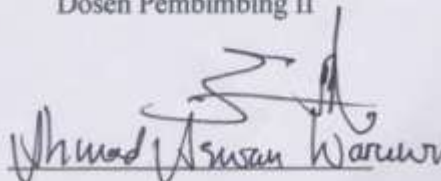
Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.SM  
Nama Mahasiswa : Tri Maya Sari  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
NPM : 1825310883  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
05/04/2	- perbaiki Ryukan penelitian - jelaskan kriteri pengabdian keputusan	JA	segera.
15/06/2	- perbaiki Regresi linear berganda - Tando dalam uji T	b	segera
17/06/2	ACC		

Dosen Pembimbing II

  
Ahmad Aswan Waruwu



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRI MAYA SARI  
 NPM : 1825310883  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 November 2020	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
17 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
10 November 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 10 November 2021  
 Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4449/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : TRI MAYA SARI  
M. : 1825310883  
Kelas/Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

sejak tanggal 24 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAD Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRI MAYA SARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 03 MEI 1997  
 Nama Orang Tua : JAKARIA PURDA  
 N. P. A : 1825310883  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082167946909  
 Alamat : JL. PALA RAYA NO.32B

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAST FOOD INDONESIA KFC GAJAH MADA MEDAN. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKIA yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA d/legalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Dijetujui oleh :

Format saya



Dr. Qorry Medalline SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



TRI MAYA SARI  
 1825310883

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAD Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Nhs.ybs.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan di PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan yang berjumlah 42 orang karyawan, dan sampel penelitian yang di ambil adalah sebanyak 39 orang karyawan untuk menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan model regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS 21.0. Hasil penelitian pada pengujian uji parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $< t$  tabel ( $-3,409 < 1,689$ ), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,756 > 1,689$ ), dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $< t$  tabel ( $-2,857 < 1,689$ ). Pada hasil pengujian uji simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $10,636 > 2,87$ ). Motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi variabel *independent* (budaya organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja) memberi persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel *dependent* (kinerja) sebesar sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, gaji, fasilitas, insentif, kompensasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dll

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja**

## ***ABSTRACT***

This study aims to find out how the influence of Organizational Culture (X1), Work Motivation (X2), and Work Stress (X3) on Employee Performance (Y) at PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, as for the population in this study are all employees who work at PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan numbered 42 employees, and the research sample taken was as many as 39 employees to become respondents. This study uses quantitative data with multiple linear regression models processed with SPSS 21.0. The results of the study on partial test testing showed that organizational culture variables has a negative and significant effect on performance with a calculated t value of  $< t$  table ( $-3,409 < 1,689$ ), work motivation has a positive and significant effect on performance with a t count value of  $> t$  table ( $3,756 > 1,689$ ), and work stress has a negative and insignificant effect on performance with a t count value of  $< t$  table ( $-2,857 < 1,689$ ). and work stress simultaneously affects performance with a calculated F value  $> F$  table ( $10,636 > 2,87$ ). Work motivation is the most dominant variable in influencing employee performance. Independent variable determination coefficient test results (organizational culture, work motivation, and work stress) contributed a percentage influence to dependent variables (performance) of 43.2%, while the remaining 56.8% could be influenced by other factors such as work discipline, salary, facilities, incentives, compensation, training, leadership style etc.

**Keywords : Organizational Culture, Work Motivation, Work Stress, Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FAST FOOD INDONESIA KFC GAJAH MADA MEDAN” sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Panca Budi khususnya program studi Manajemen.

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

1. Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., Rektor Universitas Panca Budi Medan.
2. Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.
3. Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Universitas Panca Budi Medan.
4. Cahyo Pramono, S.E., M.M., sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi.
5. Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M., sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pambangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Teristimewa Ayahanda Zakaria Purba dan Ibunda Ruth Maria Ginting tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, serta dorongan nasehat untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kakak tersayang Ria Injunia br. Purba yang selalu memberikan dukungan.

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

Medan, Juli 2021  
Penulis

**Tri Maya Sari**  
**NPM: 1825310883**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Kinerja Karyawan (Y) .....	14
2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan .....	14
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	14
2.1.1.3 Indikator kinerja karyawan .....	15
2.1.2 Budaya Organisasi(X <sub>1</sub> ) .....	16
2.1.2.1 Pengertian budaya organisasi .....	16
2.1.2.2 Fungsi budaya organisasi .....	17
2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi .....	18
2.1.2.4 Indikator budaya organisasi.....	19
2.1.3 Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	20
2.1.3.1 Pengertian motivasi kerja .....	20
2.1.3.2 Prinsip-prinsip motivasi kerja .....	21
2.1.3.3 Teori motivasi kerja.....	22
2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	25
2.1.3.5 Indikator motivasi kerja.....	25
2.1.4 Stres Kerja (X <sub>3</sub> ).....	26
2.1.4.1 Pengertian stres kerja .....	26
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi stres kerja .....	27
2.1.4.3 Indikator stres kerja .....	28
2.2 Penelitian sebelumnya .....	29
2.3 Kerangka konseptual.....	33
2.3.1 Pengaruh budaya organisasi (X <sub>1</sub> ) terhadap kinerja Karyawan (Y) .....	34

2.3.2 Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	34
2.3.3 Pengaruh stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) .	35
2.3.4 Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	36
2.4 Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis penelitian .....	39
3.2 Lokasi dan waktu penelitian .....	39
3.3 Populasi dan sampel .....	40
3.4 Jenis data dan sumber data penelitian .....	41
3.5 Variabel penelitian dan definisi operasional .....	42
3.5.1 Variabel penelitian .....	42
3.5.1.1 Variabel independen (X) .....	42
3.5.1.2 Variabel dependen (Y) .....	42
3.5.2 Defenisi operasional .....	42
3.6 Standar pengukuran variabel .....	45
3.7 Teknik pengumpulan data .....	46
3.7.1 Data primer .....	46
3.7.2 Data sekunder .....	47
3.8 Teknik analisis data .....	47
3.8.1 Uji kualitas data .....	47
3.8.1.1 Uji validitas .....	47
3.8.1.2 Uji reliabilitas .....	48
3.8.2 Uji asumsi klasik .....	48
3.8.2.1 Uji normalitas .....	49
3.8.2.2 Uji multikolineritas .....	50
3.8.2.3 Uji heteroskedastisitas .....	51
3.9 Uji regresi linier berganda .....	52
3.9.1 Pengujian hipotesis .....	52
3.9.1.1 Uji parsial (Uji t) .....	52
3.9.1.2 Uji simultan (Uji F) .....	53
3.9.2 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Hasil penelitian .....	56
4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian .....	56
4.1.1.1 Sejarah PT Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan .....	56
4.1.1.2 Visi dan Misi PT Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan .....	57

4.1.1.3 Struktur Organisasi PT Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan .....	58
4.1.1.4 Tugas dan tanggung jawab .....	58
4.1.2 Frekuensi karakteistik responden.....	61
4.1.2.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin .....	61
4.1.2.2 Karakteristik berdasarkan usia .....	61
4.1.2.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan .....	62
4.1.3 Frekuensi jawaban responden .....	62
4.1.3.1 Jawaban responden variabel budaya organisasi (X1)	63
4.1.3.2 Jawaban responden variabel motivasi kerja (X2)..	64
4.1.3.3 Jawaban responden variabel stres kerja (X3) .....	65
4.1.3.4 Jawaban responden variabel kinerja (Y) .....	66
4.1.4 Teknik analisis data .....	68
4.1.4.1 Uji kualitas data.....	68
4.1.5 Uji asumsi klasik.....	73
4.1.5.1 Uji normalitas .....	73
4.1.5.2 Uji multikolinearitas.....	76
4.1.5.3 Uji heterokedastisitas .....	77
4.1.6 Persamaan regresi linear berganda .....	78
4.1.7 Uji hipotesis .....	80
4.1.7.1 Uji parsial (Uji t) .....	80
4.1.7.2 Uji simultan (Uji F) .....	82
4.1.7.3 Koefisien determinasi.....	83
4.1.8 Pembahasan hasil penelitian .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran .....	89

## DAFTAR PUSTAKA

.....

## LAMPIRAN

.....

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Pra survey Kinerja Karyawan PT. Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.....	4
Tabel 1.2	Pra survey Budaya Organisasi PT. Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.....	5
Tabel 1.3	Pra survey Motivasi Kerja PT. Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan .....	6
Tabel 1.4	Pra survey Stres kerja PT. Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan .....	8
Tabel 2.2	Penelitian sebelumnya .....	29
Tabel 3.1	Kegiatan penelitian .....	40
Tabel 3.5.2	Defenisi operasional .....	43
Tabel 3.6	Instrumen skala likert.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	61
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia .....	61
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	62
Tabel 4.4	Distribusi penilaian responden.....	62
Tabel 4.5	Hasil distribusi jawaban responden budaya organisasi (X1) .....	63
Tabel 4.6	Hasil distribusi jawaban responden motivasi kerja (X2) .....	64
Tabel 4.7	Hasil distribusi jawaban responden stres kerja (X3) .....	65
Tabel 4.8	Hasil distribusi jawaban responden kinerja (Y).....	66
Tabel 4.9	Uji validitas variabel budaya organisasi .....	69
Tabel 4.10	Uji validitas variabel motivasi kerja .....	69
Tabel 4.11	Uji validitas variabel stres kerja.....	70
Tabel 4.12	Uji validitas variabel kinerja.....	70
Tabel 4.13	Uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) .....	71
Tabel 4.14	Uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X2) .....	72
Tabel 4.15	Uji reliabilitas variabel stres kerja (X3).....	72
Tabel 4.16	Uji reliabilitas variabel kinerja (Y).....	73
Tabel 4.17	<i>One Kolmogorov-Smirnov test</i> .....	76
Tabel 4.18	Uji multikolinearitas .....	77
Tabel 4.19	Hasil persamaan regresi .....	79
Tabel 4.20	Uji parsial (Uji t).....	81
Tabel 4.21	Uji simultan (Uji F).....	82
Tabel 4.22	Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	83

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.3.3 Hierarki kebutuhan Maslow .....	24
Gambar 2.3 Kerangka konseptual .....	37
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	58
Gambar 4.2 Normal P-Plot .....	74
Gambar 4.3 Grafik Histogram .....	75
Gambar 4.4 Scatterplot .....	78



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di bidiknya. Adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan di dunia persaingan yang ketat.

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia yang merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas.

Mangkunegara (2018:9) kinerja merupakan hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini terbukti bahwa kinerja

karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Pengukuran kinerja yang handal merupakan salah satu faktor kunci suksesnya organisasi. Dalam penelitian ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja.

Edison, Anwar, Komariyah (2017:117) Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan.

Mangkunegara (2018:61) Motivasi adalah bentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat mendukung perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan tujuan yang diinginkan perusahaan. Apabila beban kerja diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan pemberian upah dan pendukung kerja lainnya atau tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya itulah yang menyebabkan stres kerja.

Fahmi (2017:214) Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka berdampak pada kesehatan dan diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan misalnya hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Apabila adanya *customer* yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan, bisa mendapat sanksi bukan hanya karyawan tetapi juga manager.

PT. FAST FOOD INDONESIA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan yang merupakan perusahaan waralaba tunggal untuk merek KFC dimana bahan utama perusahaan ini adalah ayam goreng *crispy* yang merupakan KFC (*Kentucky Fried Chicken*). Perusahaan ini tidak hanya mengoptimalkan dalam bidang makanan saja tetapi juga dalam bidang pelayanan perusahaan. Penelitian ini mengambil objek *store* KFC Gajah Mada yang merupakan perusahaan Nasional di Kota Medan yang bergerak dalam pelayanan *restaurant* cepat saji.

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena ini merupakan kualitas sumber daya manusia, yang mana nantinya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan tersebut. Berikut beberapa fenomena hasil dari observasi yang dilakukan oleh. Hasil prasurvey tersebut dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan ketika melakukan pekerjaan	20	100%	-	-
2	Pimpinan memberikan semangat setiap harinya kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya	17	85%	3	15%
3	Karyawan merasa terganggu ketika berhadapan dengan konsumen yang komplek	4	20%	16	80%

*Sumber: Hasil Prasurvey, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pada dimensi pimpinan memberikan arahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan menunjukkan nilai persentase sebesar 100%, yang artinya pimpinan selalu memberikan arahan yang baik kepada karyawan. Berikutnya dalam hal memberikan semangat kepada karyawan ketika bekerja yaitu dengan persentase nilai sebesar 85%, yang artinya pimpinan memberikan dorongan berupa semangat kepada karyawan agar tiap-tiap karyawan semangat pada saat melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dalam hal komplek konsumen yang menunjukkan persentase nilai sebesar 80%, yang artinya karyawan tidak merasa terganggu ketika terdapat seorang konsumen yang melakukan komplek baik itu terhadap produk maupun pelayanan.

Budaya organisasi kerja PT Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan seluruh anggota yang ada di dalam perusahaan tersebut menerapkan visi dan misi yang ada di dalam perusahaan dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Adanya aturan dan budaya di dalam perusahaan sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja baik individu maupun organisasi. Namun hasil observasi ada beberapa hal-hal masalah yang kurang cukup untuk mengubah penerapan budaya dalam organisasi tersebut agar terciptanya suasana budaya baik dan meningkatkan solidaritas kebersamaan dalam perusahaan. Hasil prasurvey tersebut dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pra Survey Budaya Organisasi PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Karyawan bersedia memberikan informasi produk terbaru perusahaan tanpa harus dipandu setiap saat	10	50%	50	70%
2	Karyawan bersedia lembur tanpa disuruh ketika diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	4	20%	16	80%
3	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	17	85%	3	15%

*Sumber: Hasil Prasurvey, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase pada karyawan yang bersedia memberikan informasi seputar produk terbaru dari perusahaan tanpa harus dipandu setiap saat menunjukkan hasil 50%, di mana masih terdapat karyawan yang kurang kesadaran diri dalam hal memperkenalkan produk terbaru yang akan

ditawarkan perusahaan. Selanjutnya, tugas pekerjaan yang bersifat agresif dengan bersedia mengerjakan tugas rekan kerjanya ketika pekerjaannya telah selesai menunjukkan persentase nilai 80% yang artinya bahwa masih ada terdapat karyawan yang kurang tidak menyanggupi melakukan pekerjaan yang harus memberikan waktu lebih kepada perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal lagi, berikut sikap kepribadian dengan rekan kerja dengan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya menunjukkan bahwa 85% karyawan memiliki hubungan yang baik.

Motivasi kerja PT Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan sangat diperlukan, setiap individu memerlukannya sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan kinerja misalnya, adanya pemberian pujian, promosi jabatan, bonus kerja, insentif, dan lain-lain. Dengan adanya pemberian motivasi, karyawan akan semakin puas dan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik. Namun hasil observasi menunjukkan bahwa ada beberapa hal tersebut kurang cukup untuk memberikan motif dan harapan untuk mendorong mereka terus berprestasi. Hasil prasurvey tersebut dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Pra Survey Motivasi Kerja PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Karyawan bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi kerja yang mempengaruhi karirnya	16	80%	4	20%
2	Karyawan diberikan gaji yang cukup dan sesuai	14	70%	6	30%

	dengan tanggung jawabnya di perusahaan				
3	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan penuh terhadap tugas yang telah diberikan	19	95%	1	5%

*Sumber: Hasil Prasurvey, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa persentase tingkat kemauan karyawan bekerja dengan maksimal pada saat bekerja menunjukkan persentase nilai yaitu 80%, yang artinya karyawan mau bekerja secara maksimal agar dapat berprestasi dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif terhadap karir, berikut mengenai gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu dengan persentase nilai sebesar 70% yang artinya gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab tiap karyawan dalam bekerja. Selanjutnya mengenai tanggung jawab karyawan dalam bekerja yang mana menunjukkan persentase nilai sebesar 95%, yang artinya karyawan dapat bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang sering dihadapi oleh karyawan, yang mana ini datang dari faktor internal maupun eksternal tiap karyawan, banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat stres, bisa saja dari rekan kerja, peraturan perusahaan maupun dari pelanggan PT Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. Tuntutan peran karyawan sering dihadapi dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga menimbulkan stres. Biasanya stres muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan dengan satu dan lainnya, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak

mungkin untuk dihindari. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada beberapa hal jadi masalah yang dapat menimbulkan stres terhadap kinerja karyawan. Hasil prasurvey tersebut dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Pra Survey Stres Kerja PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Adanya suasana kerja memadai membuat karyawan merasa nyaman	9	55%	11	55%
2	Tugas dan tanggung jawab yang membuat karyawan tertekan dalam bekerja	3	15%	17	85%
3	Peraturan perusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja	7	35%	13	65%

*Sumber: Hasil Prasurvey, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa persentase mengenai suasana kerja yang memadai sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja menunjukkan persentase nilai sebesar 55%, yang artinya suasana kerja masih terkategori nyaman untuk beberapa karyawan, berikut tugas dan tanggung jawab tiap-tiap karyawan yang mana menunjukkan persentase nilai sebesar 85% tidak tertekan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tiap karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Berikut tentang peraturan perusahaan dengan persentase nilai 65%, yang artinya karyawan masih dapat menerima peraturan perusahaan sehingga tidak mengganggu kinerja tiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi**



## **Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan”.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan. Maka terdapat beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu :

1. Terdapat beberapa karyawan yang kurang kesadaran diri dalam hal memperkenalkan produk terhadap pelanggan.
2. Terdapat beberapa karyawan yang kurang agresif dalam hal waktu terutama untuk melakukan overtime.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, serta agar penelitian ini tidak meluas dan hanya berfokus kepada tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka dalam penelitian ini akan diberikan batasan masalah sebagai berikut :

- a) Penelitian ini berfokus dalam menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
- b) Sumber data penelitian adalah data primer dimana data berasal dari seluruh karyawan PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. yang mengisi kusioner yang diberikan oleh peneliti.

Adapun sampel yang di ambil adalah hanya karyawan biasa di luar pimpinan yang berjumlah 39.

## **1. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.

### **2. Manfaat Peneliti**

1. Bagi pihak PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti  
Sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat sebagai salah satu referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan Cahyana dan Jati pada tahun 2017 yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

#### **1. Variabel Penelitian**

Variabel terdahulu yaitu budaya organisasi (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) serta sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1) , motivasi kerja (X2) dan stres kerja (X3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

## 3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan berlokasi di jalan Gajah Mada No.14, Kecamatan Medan Petisah, Kabupaten Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

## 4. Objek Penelitian

Objek penelitian populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur dengan sampel yang diambil 70 karyawan. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan dengan sampel yang diambil 42 karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2019:178-179) Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan juga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Mangkunegara (2018:9) mengatakan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok yang disesuaikan dengan peran tersebut dalam satu organisasi agar membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas, mutu dan kualitas pekerjaannya.

###### **1.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-faktor mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) yaitu:

1. Personal

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Leadership

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang melakukan manajer dan tim leader.

3. Tim

Ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. Sistem

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Contextual/Situational

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **3.1.1.3 Indikator kinerja karyawan**

Menurut Priansa (2019 :181) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Motivasi

Kesediaan untuk mengeluarkan upaya lebih tinggi ke arah pencapaian tujuan perusahaan yang didukung kemampuan dalam rangka memenuhi kebutuhan individual.

### 3. Kepemimpinan

Mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

### 4. Budaya Organisasi

Suatu sistem nilai, kebiasaan, kepercayaan yang ada di dalam sebuah organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku dalam budaya organisasi.

### 5. Kepuasan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

### 6. Tingkat stres/*emotion*

Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Stres dapat mengancam kemampuan seseorang sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

## **2.1.2 Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Fahmi (2017:232-233) mendefinisikan bahwa budaya adalah hasil karya cipta manusia yang di pakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja dengan keinginan kuat dari diri sendiri akan mampu mengubah dan membangun budaya yang salah menjadi budaya yang baik dan benar.



Menurut Susanto dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2017:118) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara perilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja. Hal ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah proses melebur gaya budaya, perilaku atau kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja baik secara individu maupun organisasi para karyawan dan manajer sebagai salah satu kebanggaan kelompok suatu perusahaan agar mencapai tujuan.

#### **2.1.2.2 Fungsi budaya organisasi**

Edison, Anwar, komariyah (2017:127) fungsi atau manfaat budaya organisasi adalah:

1. memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi / perusahaan di mata publik / pelanggan.

2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan.
4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

### **2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Suatu organisasi memiliki faktor masing-masing, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2017:237) faktor budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individual. tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi individu.
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi di dorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (kenaikan gaji, promosi) berdasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

#### **2.1.2.4 Indikator budaya organisasi**

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2017:129) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat, berikut Indikator budaya organisasi terdiri dari :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Organisasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### **2.1.3 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:168,171) motivasi merupakan sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan, yang mana motivasi itu sendiri berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

Menurut Mangkunegara (2018:61) motivasi merupakan bentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:322), motivasi adalah sebuah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Baron dalam Wibowo (2017:322), motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Motivasi yang baik dan positif dapat mendukung perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan tujuan yang diinginkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Prinsip-prinsip motivasi kerja**

Mangkunegara (2018:61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja yaitu:

#### **1. Prinsip partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### **2. Prinsip komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### **3. Prinsip mengakui adil bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai adil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan termotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.3.3 Teori motivasi kerja**

Fahmi (2017:101-107) mengemukakan bahwa teori motivasi kinerja terdapat beberapa model oleh para ahli yaitu:

#### 1. Teori Abraham H. Maslow

Adapun beberapa tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan sebagai berikut:

##### a. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seseorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

##### b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti karyawan yang bekerja mampu menyisihkan gaji untuk ditabung, seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan, jiwa dan sebagainya. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif, dan keamanan dalam tempat tinggal.

c. Kebutuhan sosial

Mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia, tergabung dalam organisasi sosial seperti acara arisan, dll. Hal tersebut memperhatikan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

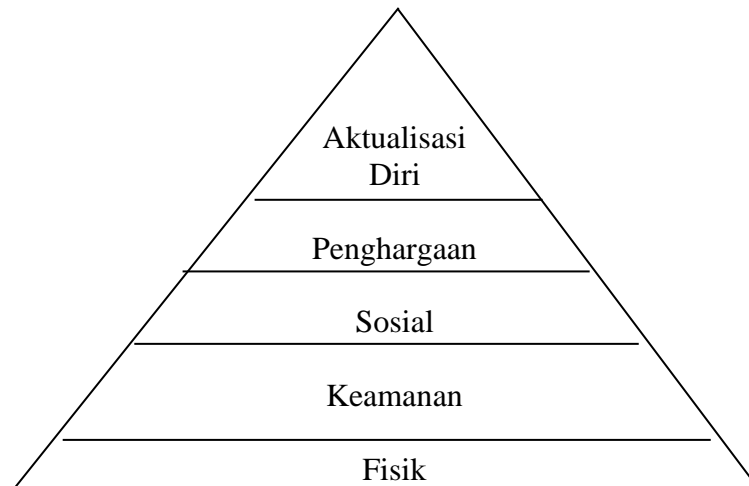
d. Kebutuhan menghargai

Mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikan dalam bentuk mengembangkan dirinya. Kondisi ini terapan dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi.

Maka penjelasan diatas, terbentuk suatu susunan dalam bentuk piramida pada gambar 2.1.3.3 sebagai berikut:



Gambar 2.1.3.3 Hierarki kebutuhan Maslow

Sumber: Fahmi (2017:105)

## 2. Teori Herzberg

Dalam mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu:

### a. Faktor Motivasional

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

### b. Faktor Hygiene

*Hygiene factors*, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

## 3. Teori X dan Y McGregor

Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori yaitu:

- a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.



- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

#### **2.1.3.4 Faktor mempengaruhi motivasi kerja**

Setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar. Fahmi (2017:100) mengatakan motivasi memiliki dua faktor dasar yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### **2.1.3.3 Indikator motivasi kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:177) sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Kemampuan bekerja melakukan sesuatu hal yang baru dengan sebaik-baiknya yang dapat meningkatkan rasa semangat bekerja.

## 2. Pengakuan atas kinerja

mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya sesuai dengan target dalam pekerjaannya.

## 3. Bekerja mandiri

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya secara individu dan keinginan agar terciptanya suasana kerja yang bersifat kreatif.

## 4. Tanggung jawab

Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

## 5. Tingkat kemajuan kerja

Keinginan mendapatkan hasil kerja yang baik dan benar untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas agar mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.4 Stres Kerja (X<sub>3</sub>)**

#### **2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Fahmi (2017:214) mengatakan bahwa, stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Siagian dalam Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya

berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang.

Maka stres dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya atau tuntutan-tuntutan eksternal yang menimbulkan sikap psikologis yang tidak baik, sehingga timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan misalnya hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk.

#### **2.1.4.2 faktor yang mempengaruhi stres kerja**

Menurut Fahmi (2017:216-217) stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

##### **1. Faktor individu**

Faktor individu yang termasuk kemampuan, keterampilan, latar belakang pegawai, pengalaman, demografi, dan status sosial.

##### **2. Faktor psikologis**

Peran, sikap/perilaku, kepribadian, seorang individu yang mengalami tingkat stres yang dapat meningkatkan tekanan darah tinggi, pola makan tidak teratur yang mengakibatkan kemampuan berfikir fokus sulit dilakukan, cara

berkomunikasi yang tidak teratur dan pikiran ketempat lain sangat berpengaruh pada kinerja.

### 3. Faktor organisasi

Stres pada organisasi akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi kinerja, seperti seorang pemimpin memberikan target pekerjaan yang berat kepada karyawannya, hal ini memberikan dampak besar dengan suasana yang tidak kondusif dalam organisasi.

#### **2.1.4.3 Indikator stres kerja**

Fahmi (2017:215) sebagai indikator stres kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

##### 1. Stres karena tekanan dari dalam ( internal)

Yang menimbulkan rasa sangat tertekan dalam diri yang bersifat memaksa melakukan pekerjaan, desakan waktu, kompensasi, hubungan antar atasan atau sesama karyawan.

##### 2. Stres karena tekanan dari luar (eksternal)

Kondisi tekanan pekerjaan dari tempat di mana saat bekerja. Seperti masalah keuangan, suasana kerja yang bersifat memaksa yang mampu menimbulkan stres.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Bakti (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>employee engagement</i> Terhadap kinerja karyawan <i>Civil Society Organization</i> PKBI Pusat	<b>Variabel Independen:</b> 1. Budaya Organisasi 2. <i>employee engagement</i>  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja karyawan	Populasi: 44 Orang  Sampel: 44 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dilingkungan PKBI Pusat 2. <i>Employee engagement</i> menjadi variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Dewi dan Wibawa (2016)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang	<b>Variabel Independen:</b> 1. Stres Kerja 2. Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja karyawan	Populasi: 47 Orang  Sampel: 47 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Maabuat (2016)	Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada dispenda sulut uptd tondano)	<b>Variabel Independen:</b> 1. Kepemimpin 2. Orientasi kerja 3. Budaya organisasi  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	Populasi: 39 Orang  Sampel: 39 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan, Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano 3. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano

						4. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.
4.	Anggraeni (2017)	Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Politeknik Komputer Niaga (PKN) dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer (STMIK) LPKIA BANDUNG	<b>Variabel Independen:</b> 1. Budaya Organisasi, 2. Stres Kerja 3. Motivasi  <b>Variabel Dependen:</b> kinerja karyawan	Populasi: 32 orang  Sampel: 32 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Cahyana dan Jati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<b>Variabel Independen:</b> 1. Budaya Organisasi 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	Populasi: 200 Orang  Sampel: 70 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	Yuliana (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic	<b>Variabel Independen:</b> 1. Kompetensi 2. Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja karyawan	Populasi: 45 orang  Sampel: 45 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara simultan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic 2. Secara parsial, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

						Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic 3. Secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic
7.	Hasibuan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas	<b>Variabel Independen:</b> 1. Disiplin Kerja , 2. Stres Kerja 3. Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	Populasi: 55 Orang  Sampel: 55 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas 2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas 3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas
8.	Hasmalawati(2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Variabel Independen:</b> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja karyawan	Populasi: 50 orang  Sampel: 50 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
9.	Robin, Hoki, (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia	<b>Variabel Independen:</b> 1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	Populasi: 56 orang  Sampel: 56 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Stres kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Red Ribbon Indonesia 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

						3. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10.	Setyawati, Aryani dan Ningrum (2018)	Pengaruh Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Variabel Independen:</b> 1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	Populasi: 162 Orang  Sampel: 115 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Dalam uji f variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan 3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
11.	Wibisono (2018)	Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Tasikmalaya	<b>Variabel Independen:</b> 1. Stres kerja 2. Komitmen organisasional 1  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	Populasi: 100 Orang  Sampel: 100 Orang	Analisis Jalur	1. Secara simultan, stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya 2. Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya 3. Secara parsial komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya



12	Hastuti (2018)	Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup Kabupaten Boyolali	<b>Variabel Independen:</b> 1. Budaya organisasi 2. Stres kerja 3. Motivasi 4. Kepuasan  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	Populasi: 70 Orang  Sampel: 48 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13	Agustina dan Cahyono (2020)	Pengaruh pelatihan, kompetensi syariah dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo	<b>Variabel Independen:</b> 1. Pelatihan 2. Kompetensi 3. Stres kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	Populasi: 40 Orang  Sampel: 40 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
14.	Johari, Mahfunurramadani, Serang (2020)	Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	<b>Variabel Independen:</b> 1. Budaya organisasi 2. Motivasi 3. Stres kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	Populasi: 40 Orang  Sampel: 40 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

*Sumber : peneliti (2020)*

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menjelaskan hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah.

Hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) akan dihubungkan secara teoritis melalui kerangka konseptual.

Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan stres kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan .

### **2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Fahmi (2017:233) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Perusahaan dengan budaya yang kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeni (2017), Cahyana dan Jati (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Baron dalam Wibowo (2017:322) Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada

pencapaian tujuan. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membuat perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan kinerja.

Begitu juga sebaliknya, apabila pimpinan tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan tidak akan terpenuhi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, dan Wibawa (2016), Anggraeni (2017), Hasibuan (2018) dan Sapton, Bonar dan Ahmad, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Stres kerja merupakan suatu di mana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017:214) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya.

Ketika tingkat stres yang rendah, kinerja karyawan juga tinggi. Pada kondisi ini, karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif dan begitu sebaliknya. Ketika tingkat stres

yang sangat tinggi, kinerja karyawan juga rendah dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017), Anggraeni (2017), Wibisono (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan stres kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

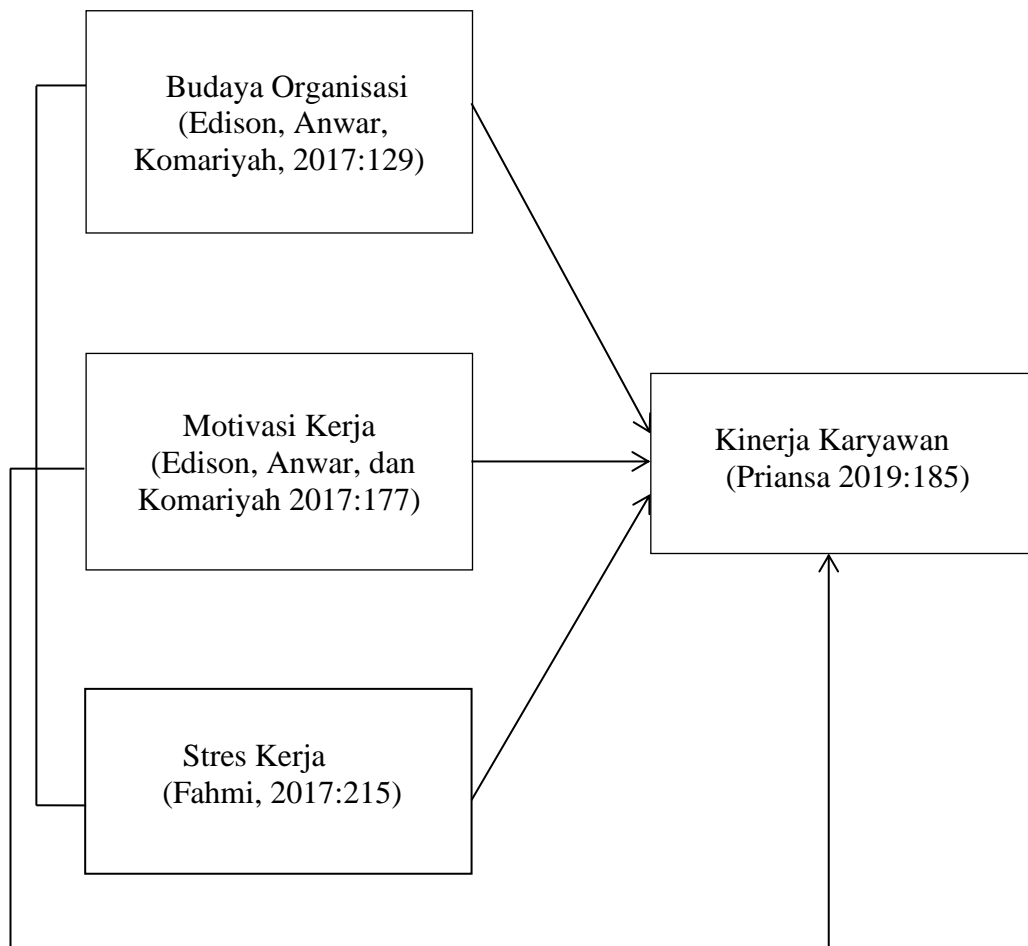
Perusahaan dengan budaya kuat juga akan meningkatkan kualitas kerja yang baik secara individu maupun organisasi para manajer dan karyawan sebagai salah satu kebanggaan kelompok suatu perusahaan agar mencapai tujuan. Bahkan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi

Dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membuat perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila pimpinan tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan tidak akan terpenuhi.

Ketika tingkat stres yang rendah, kinerja karyawan juga tinggi. Pada kondisi ini, karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang

optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif dan begitu sebaliknya. Ketika tingkat stres yang sangat tinggi, kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan sebagaiberikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Sumber: peneliti (2020)

## 2.4 Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Medan
2. Diduga Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Medan
3. Diduga Stres kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Medan
4. Diduga Budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiono (2019:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini membahas pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

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

Penelitian ini dilakukan pada PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan yang beralamat jalan Gajah Mada No.14, Kecamatan Medan Petisah, Kabupaten Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

## 2 Waktu Penelitian

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Feb-Apr	Mei-Jul	Agt-Okt	Nov-Jan	Feb-Apr	Mei-Jul
		2020-2021					
1	Observasi Awal	■					
2	Pengajuan Judul		■				
3	Penulisan dan bimbingan proposal		■	■	■		
4	Seminar Proposal				■		
5	Pengolahan data					■	
6	Analisis dan evaluasi					■	
7	Penulisan dan bimbingan Skripsi					■	■
8	Sidang Meja Hijau						■

Sumber: peneliti (2020)

## 3.3 Populasi dan Sampel

## 1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) “Populasi merupakan 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 adalah seluruh karyawan PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan yang berjumlah 42 orang.



## 2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) menjelaskan mengenai yaitu “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Sugiyono (2019:85) “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin memuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sample”.

Berdasarkan pengertian diatas, mengingat populasi PT Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan adalah 42 melalui sampel yang diambil 39 orang di luar Shief Leader, ARGM & RGM. Penelitian ini disebut dengan penelitian sampling populasi atau disebut dengan sampel jenuh.

### **3.4 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

#### 1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian dan di ukur sendiri oleh peneliti. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### 2 Sumber data

Sumber data penelitian ini berasal dari responden. Di mana pengambilan data tersebut, penelitian akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

### **3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

##### **3.5.1.1 Variabel Independen (X)**

Menurut Sugiyono (2019:39) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah

- 1) Budaya organisasi (X1)
- 2) Motivasi kerja (X2)
- 3) Stres kerja (X3)

##### **3.5.1.2 Variabel Dependen (Y)**

Menurut Sugiyono (2019:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing,

#### **3.5.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.  Mangkunegara (2018:9)	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Kepemimpinan 4. Budaya Organisasi 5. Kepuasan 6. Tingkat stres  Priansa (2019:181)	1. Kemampuan Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. 2. Motivasi Kesiediaan untuk mengeluarkan upaya lebih tinggi ke arah pencapaian tujuan perusahaan yang di dukung dalam rangka memenuhi kebutuhan individual 3. Kepemimpinan Mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. 4. Budaya Organisasi Suatu sistem nilai, kebiasaan, kepercayaan di dalam organisasi yang saling berinteraksi untuk menghasilkan norma-norma perilaku dalam budaya organisasi. 5. Kepuasan Terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. 6. Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan kemampuan seseorang sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.	Likert
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian	1. Untuk mendapatkan kepuasan, mengembangkan diri,	Likert

	<p>dimiliki bersama untuk membentuk perilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja. Hal ini akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.</p> <p>Susanto dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:118)</p>	<p>4. Performa 5. Organisasi tim</p> <p>Edison, Anwar, Komariyah (2016:129)</p>	<p>menaati peraturan serta menawarkan produk berkualitas dan layanan tinggi.</p> <p>2. Menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan serta mengejanya dengan antusias.</p> <p>3. Bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok serta kepuasan pelanggan internal/eksternal.</p> <p>4. Memiliki nilai kreativitas, kuantitas, mutu dan efisien.</p> <p>5. Melakukan kerja sama yang baik serta komunikasi dan koordinasi yang efektif dan aktif para anggota, akan mendapatkan kepuasan dan komitmen bersama</p>	
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	<p>Bentuk dari sikap (<i>attitude</i>) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (<i>situation</i>) yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.</p> <p>Mangkunegara (2018:61)</p>	<p>1. Prestasi kerja 2. Pengakuan atas kinerja 3. Bekerja mandiri 4. Tanggung jawab 5. Tingkat kemajuan kerja</p> <p>Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:177)</p>	<p>1. Kemampuan bekerja melakukan sesuatu hal yang baru yang dapat meningkatkan rasa semangat kerja.</p> <p>2. Mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya sesuai dengan target dalam pekerjaannya.</p> <p>3. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya secara individu agar terciptanya suasana kerja bersifat kreatif.</p> <p>4. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.</p> <p>5. Keinginan mendapatkan hasil kerja yang baik dan benar untuk meningkatkan kinerja berkualitas</p>	Likert

Stres Kerja ( $X_3$ )	Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka berdampak pada kesehatan. Stres timbul pada umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiawaan seseorang.  Fahmi (2017:214)	1. Tekanan dari dalam (internal) 2. Tekanan dari luar (eksternal)  Fahmi (2017:215)	1. Yang menimbulkan rasa sangat tertekan dalam diri yang bersifat memaksa melakukan pekerjaan, desakan waktu, kompensasi, hubungan antar atasan atau sesama karyawan. 2. Kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana saat bekerja seperti masalah keuangan, suasana kerja yang bersifat memaksa yang menimbulkan stres.	Likert
-----------------------	---	--	---	--------

*Sumber: peneliti (2020)*

### 3.6 Standar Pengukuran Variabel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:93) Skala likert adalah untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.6 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:90) skala berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Data Primer. Teknik Pengumpulan data terbagi dua yaitu data primer dan Data Sekunder sebagai berikut:

#### **3.7.1 Data Primer**

##### **1. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

##### **2. Wawancara**

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Past Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

#### **3.7.2 Data Sekunder**

- a) Catatan atau dokumentasi Perusahaan
- b) Laporan Pemerintah
- c) Data yang diperoleh dari majalah

### **3.8 Teknis Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.8.1.1 Uji Validitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:90) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, di mana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, yang mana jika hasil dari pada nilai koefisien melebihi angka 0,30 maka ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang di dapat valid atau sah. Sedangkan untuk mengukur validitas  $r_{tabel}$  dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) dengan ketentuan  $r_{tabel}$  ( $df = n-k$ ).

Manullang dan Pakpahan (2014:100) Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

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

Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada objek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

### 3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dengan konstruk pertanyaan yang di susun dalam bentuk kuisisioner maka diperlukan uji reliabilitas. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92) Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) dari 0,60.

. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan ada suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah di dapat, kemudian di olah dan di analisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dengan digunakan untuk menguji dan menganalisa peneliti ini adalah SPSS versi 21 *For Windows*.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi bertujuan untuk pemecahan



masalah praktis. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### 3.8.2.1 Uji Normalitas

Gujarati, Santoso dan dkk dalam Manullang dan Pakpahan (2014:182) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Cara yang digunakan untuk melihat apakah data normal atau tidak adalah dengan melakukan analisis grafik dengan melihat grafik histogram dan *Probability Plot (P-P Plot)* dengan melakukan analisis statistik. Sedangkan analisis statistik dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Manullang dan Pakpahan (2014:184) Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman dalam pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut:

- a. Apabila hasil signifikansi lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka data terdistribusi normal.
- b. Apabila hasil signifikansi lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka data tersebut tidak distribusi secara normal.

### 3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Gujarati, Santoso, dan dkk dalam Manullang dan Pakpahan (2014:184) Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Manullang dan Pakpahan (2014:184) Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

1.  $VIF > 5$  artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
2.  $VIF < 5$  artinya tidak terdapat multikolinearitas

Selain itu multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

1. *Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
2. *Tolerance value*  $> 0.1$ , artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Nilai tolerance dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### 3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Arief dan Gujarati dalam Manullang dan Pakpahan (2014:184) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID). Dasar analisis ini adalah :

- a. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

### 3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:187) Apabila model regresi berganda sudah bebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk di analisis. Analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS, yaitu :

Model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Dimana : Y	= Kinerja Karyawan
A	= konstanta
$\beta$	= Koefisien regresi Berganda
$X_1$	= Variabel Bebas Budaya Organisasi
$X_2$	= Variabel Bebas Motivasi Kerja
$X_3$	= Variabel Bebas Stres Kerja
e	= Error term (Kesalahan Penduga)

#### 3.9.1 Pengujian Hipotesis

##### 3.9.1.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Sugiyono (2019:194) menjelaskan bahwa nilai dari t di hitung dapat di cari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t$  hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel

Manullang dan Pakpahan (2014:189) Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

a. Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai Sig  $<$  dari 0,05 ( $\alpha$ )

artinya budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dengan nilai Sig  $>$  dari 0,05 ( $\alpha$ )

artinya budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.9.1.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, di mana titik acuan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dan dengan membandingkan  $F$  hitung terhadap  $F$  tabel. Sugiono (2019:192) rumus yang digunakan untuk menghitung uji  $F$  sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 (n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:189) Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel dengan nilai (signifikan)  $<$  dari 0,05 ( $\alpha$ )

artinya budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ) Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel dengan nilai (signifikan)  $>$  dari 0,05 ( $\alpha$ )

Artinya budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.9.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai  $R^2$  besarnya antara 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ) koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas. Nilai *Adjusted R-Square* dikatakan baik bila nilainya di atas 0,5 karena nilai dari *R-Square* berkisar antara 0 sampai 1.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:188) Nilai *R-Square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Bila nilai *R-Square* mendekati 1 maka sebagian besar variabel independen menjelaskan variabel dependen sedangkan jika koefisien determinasi adalah 0 berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan**

PT. Fast Food Indonesia merupakan perusahaan pemegang hak waralaba tunggal untuk KFC di Indonesia, perusahaan ini didirikan oleh kelompok usaha Gelael pada tahun 1978, dan terdaftar sebagai perusahaan publik sejak tahun 1994. Restoran KFC pertama dibuka pada bulan Oktober 1979 di jalan Melawai Jakarta dan telah memperoleh kesuksesan, kesuksesan outlet ini kemudian diikuti dengan pembukaan outlet-outlet selanjutnya di Jakarta dan area cakupan hingga ke kota-kota besar lainnya di Indonesia, antara lain Bandung, Surabaya, Semarang, Medan, Makasar dan Manado. KFC Jalan Gajah Mada menjadi perhitungan bagi pihak manajemen restoran KFC di Medan, karena KFC Gajah Mada merupakan pusat outlet KFC di kota Medan. KFC Gajah Mada terletak di Jl Gajah Mada Medan No 14. KFC Gajah Mada Medan ini berdiri sejak pertengahan tahun 1989, tetapi kemudian direnovasi pada awal tahun 2006 dan di buka kembali 10 Oktober 2006. Hal ini dikarenakan struktur bangunan yang sudah tua dan kurang menarik minat konsumen untuk datang membeli produk KFC Jalan Gajah Mada ini mempunyai luas area 766,1 m<sup>2</sup> dengan kapasitas 270 sit dan 8 sofa dan memiliki jumlah responden sebanyak 39 orang. Lokasi KFC Gajah Mada Medan ini merupakan tempat yang sangat strategis karena letaknya dekat dengan sekolah, daerah perkantoran dan daerah bisnis lainnya seperti toko buku Gramedia, Natasha Skin



care, toko jual beli mobil dan lainnya. Sehingga tempat ini selalu ramai dikunjungi oleh masyarakat luas baik anak sekolah, responden perusahaan atau pengunjung dari toko buku Gramedia. KFC Gajah Mada Medan ini menyediakan fasilitas yang lebih lengkap dan luas dibandingkan dengan outlet KFC lainnya yaitu terdapat suatu ruangan khusus bagi konsumen yang ingin merayakan ulang tahun.

Konsumen yang ingin merayakan ulang tahun tersebut akan diberikan potongan harga bila memesan minimal 30 paket combo dan akan disediakan MC Master Ceremony dan tape music oleh pihak KFC Gajah Mada Medan tersebut. Selain itu di KFC Gajah Mada Medan terdapat fasilitas musholla, tempat permainan anak-anak serta sofa yang besar yang membuat konsumen merasa nyaman di tempat tersebut selama menikmati produk KFC. Cabang KFC memiliki kebebasan untuk menyediakan fasilitasnya masing-masing agar menarik minat konsumennya. Fasilitas yang disediakan juga harus melihat kondisi yang tersedia. Lokasi dan jumlah pengunjung mempengaruhi bagaimana setiap cabang menyediakan fasilitas.

#### **4.1.1.2 Visi Dan Misi PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan**

##### **1. Visi**

Semakin menjadi merk restoran cepat saji nomor 1 di Indonesia dan mempertahankan kepemimpinan pasar dengan menjadi restaurant yang termodern dan terfavorit dalam segi produk, harga, pelayanan dan fasilitas.

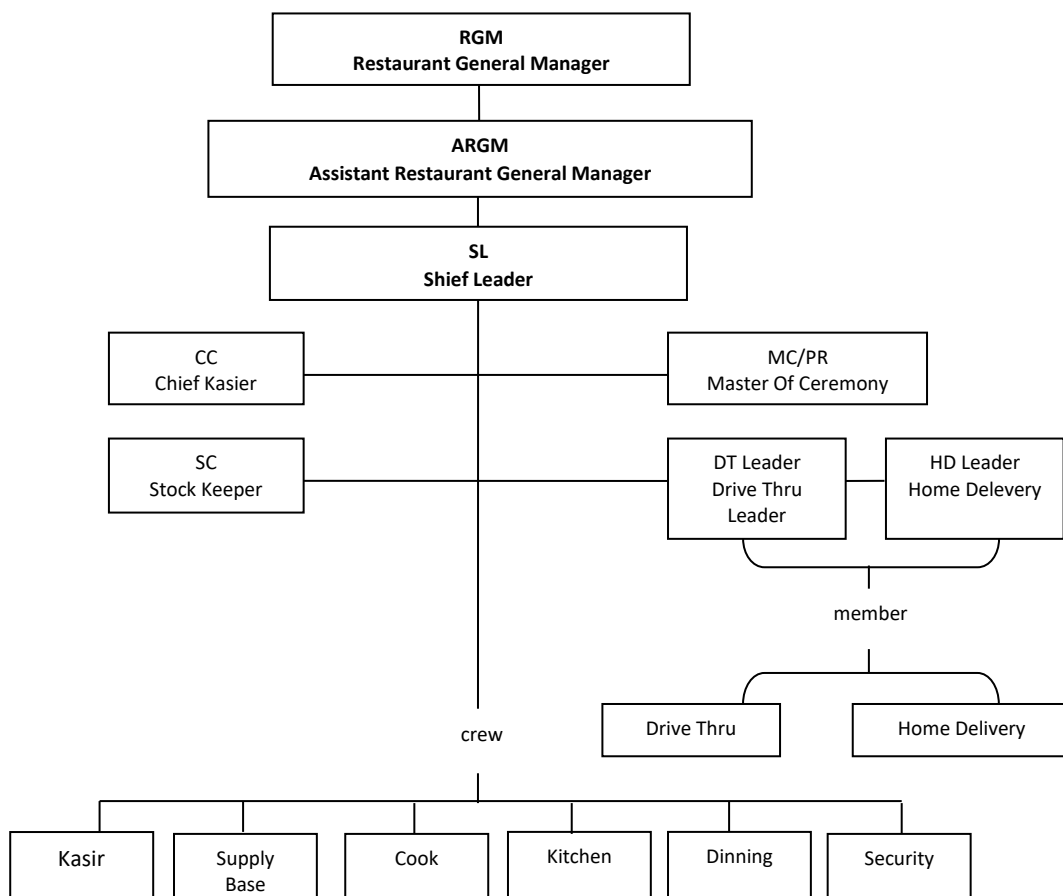
##### **2. Misi**

Semakin memperkuat citra merk KFC dengan strategi-strategi dan ide-ide yang inovatif, terus meningkatkan suasana bersantap yang tiada

bandingannya dan tetap konsisten memberikan produk, layanan, serta fasilitas restoran yang selalu berkualitas mengikuti kebutuhan dan selera konsumen yang berubah.

#### 4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada

Berikut struktur organisasi PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan

#### 4.1.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

##### A. Restaurant General Manajer (RGM)

1. Memiliki kewenangan yang membawahi seluruh responden.

2. Mengatur jadwal kerja responden .
3. Memberikan kepuasan customer dengan cara mengelola operation restaurant dan memimpin responden dalam satu section yang di tunjuk selama shift kerja untuk mencapai target operation restaurant guna menjamin mutu produk dan penampilan CHAMPS 100
4. Mengawasi seluruh bagian administrasi, penjualan, maupun gudang.
5. Melaksanakan corrective training kepada rekan kerja dalam satu section
6. Membuat laporan keuangan.

B. Asisten Restaurant General Manajer

1. Membantu pekerjaan dari Manajer.
2. Mewakili tugas Manajer apabila Manajer sedang tidak ada di lokasi.
3. Mengawasi pekerjaan para responden.
4. Memeriksa dan membantu merapikan grooming responden.
5. Membantu duty dalam melaksanakan opening, operations dan closing restaurant.
6. Membantu melaksanakan corrective training

C. Chip. Kasir

1. Mengawasi pekerjaan kasir.
2. Membuat laporan penjualan setiap hari.
3. Melakukan setoran uang ke bank.
4. Membantu dan membuat laporan keuangan yang akan diberikan kepada Manajer.

D. Kepala Gudang (*Stock Kepper*)

1. Mengawasi seluruh barang-barang yang ada.
2. Mengatur dan membuat stock barang

E. Kasir

1. Menawarkan berbagai jenis makanan atau paket makanan kepada customer
2. Menawarkan paket makanan yang berhadiah CD atau mainan lainnya.
3. Menyiapkan makanan sesuai dengan orderan customer
4. Memberikan laporan atas penjualan setiap hari kepada Chip. Kasir

F. Cook

1. Bertugas memasak dibagian dapur.

G. Home Delivery

1. Menerima telfon masuk baik itu berupa pesanan atau komplain dari customer
2. Menawarkan produk unggulan KFC

H. Driver

1. Mengantarkan makanan customer sesuai dengan orderan yang lewat telfon

I. Dinning

1. Berada di belakang kasir dan bertugas membantu kerja kasir

#### **4.1.2 Frekuensi Karakteristik Responden**

##### **4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah(orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-Laki	21	53,8%
2	Perempuan	18	46,2%
<b>TOTAL</b>		39	100 %

*Sumber : Wawancara oleh penulis (2021)*

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 53,8 %, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 46,2%.

#### **4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>NO</b>	<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah(orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	20-29	19	48,7%
2	30-39	18	46,2%
3	40-49	2	5,1 %
<b>TOTAL</b>		39	100 %

*Sumber : Wawancara oleh penulis (2021)*

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 19 orang atau 48,7%, yang berusia 30-39 tahun berjumlah 18 orang atau 46,2 %, dan yang berusia 40-49 tahun berjumlah 2 orang atau 5,1%.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah(orang)	Persentase (%)
1	SMA	31	79,5%
2	S1	8	20,5%
<b>TOTAL</b>		39	100 %

*Sumber : Wawancara oleh penulis (2021)*

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berpendidikan SMA berjumlah 31 orang atau 79,5%, yang berpendidikan S1 berjumlah 8 orang atau 20,5 %.

#### 4.1.3 Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator yang memiliki beberapa pernyataan yang dijawab oleh responden, setiap pernyataan yang diberikan memiliki 5 (lima) buah alternatif jawaban yang dapat di pilih oleh responden, di mana setiap pernyataan memiliki bobot nilai dalam skala likert, yaitu :

**Tabel 4.4 Distribusi Penilaian Responden**

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber : Data di olah oleh penulis (2021)*

Tabel 4.4 di atas merupakan distribusi nilai jawaban responden atas kuesioner, yang mana jika responden menjawab pernyataan dengan Sangat Setuju, maka nilai bobotnya adalah 5, jika responden menjawab pernyataan dengan Setuju, maka nilai bobotnya adalah 4, jika responden menjawab pernyataan dengan Ragu-

Ragu, maka nilai bobotnya adalah 3, jika responden menjawab pernyataan dengan Tidak Setuju, maka nilai bobotnya adalah 2, dan jika responden menjawab pernyataan dengan Sangat Tidak Setuju, maka nilai bobotnya adalah 1. Berikut adalah hasil jawaban responden untuk setiap pernyataan masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang telah diberikan :

#### 4.1.3.1 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

**Tabel 4.5 Hasil Distribusi Jawaban Responden Budaya Organisasi (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan bekerja dengan mandiri	11	18	6	4	-
2	Karyawan suka membantu pekerjaan karyawan yang lain	1	1	8	16	13
3	Karyawan bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga memberi dampak positif terhadap perusahaan	5	16	7	11	-
4	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji	2	8	6	14	9
5	Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik	11	18	9	1	-

*Sumber : Jawaban Angket Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas yang mana merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, berikut hasilnya :

1. Untuk pernyataan point 1, sebanyak 11 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan ragu-ragu, 4 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Untuk pernyataan point 2, sebanyak 1 orang menyatakan sangat setuju, 1 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan ragu-ragu, 16 orang menyatakan tidak setuju, dan 13 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Untuk pernyataan point 3, sebanyak 5 orang menyatakan sangat setuju, 16 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan ragu-ragu, 11 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan point 4, sebanyak 2 orang menyatakan sangat setuju, 8 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan ragu-ragu, 14 orang menyatakan tidak setuju, dan 9 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan point 5, sebanyak 11 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 9 orang menyatakan ragu-ragu, 1 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.1.3.2 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.6 Hasil Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan memberi dampak positif kepada perusahaan dengan bekerja sesuai dengan SOP setiap harinya	17	13	4	1	1
2	Pimpinan pilih kasih dalam hal memberi apresiasi kepada karyawan	3	12	1	17	6
3	Karyawan dapat bekerja tanpa harus disuruh/diperintah	4	15	16	2	-
4	Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap kenyamanan konsumen	13	16	4	6	-
5	Setiap harinya ada saja hal yang meningkat dari karyawan dalam hal ketekunan bekerja	13	15	6	4	1

*Sumber : Jawaban Angket Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas yang mana merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, berikut hasilnya :

1. Untuk pernyataan point 1, sebanyak 17 orang menyatakan sangat setuju, 13 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan ragu-ragu, 1 orang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.



2. Untuk pernyataan point 2, sebanyak 3 orang menyatakan sangat setuju, 12 orang menyatakan setuju, 1 orang menyatakan ragu-ragu, 17 orang menyatakan tidak setuju, dan 6 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan point 3, sebanyak 4 orang menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakan setuju, 16 orang menyatakan ragu-ragu, 2 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan point 4, sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 16 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan ragu-ragu, 6 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan point 5, sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan ragu-ragu, 4 orang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.1.3.3 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X3)

**Tabel 4.7 Hasil Distribusi Jawaban Responden Stres Kerja (X3)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan karyawan	-	6	2	12	20
2	Masalah pribadi karyawan berdampak terhadap konsentrasi kerja	1	7	1	13	17

*Sumber : Jawaban Angket Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas yang mana merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang terdiri dari 2 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, berikut hasilnya :

1. Untuk pernyataan point 1, tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 6 orang menyatakan setuju, 2 orang menyatakan ragu-ragu, 12 orang menyatakan tidak setuju, dan 20 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Untuk pernyataan point 2, sebanyak 1 orang menyatakan sangat setuju, 7 orang menyatakan setuju, 1 orang menyatakan ragu-ragu, 13 orang menyatakan tidak setuju, dan 17 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.1.3.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.8 Hasil Distribusi Jawaban Responden Kinerja (Y)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan selalu bekerja tepat waktu dan dapat mengatasi komplek konsumen (jika ada)	22	14	3	-	-
2	Karyawan mengetahui SOP pada perusahaan	19	21	1	-	-
3	Rancangan kerja yang diberikan oleh perusahaan tersusun dengan sangat baik, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.	11	17	11	-	-
4	karyawan kompak dengan karyawan lainnya	13	22	4	-	-
5	Pimpinan selalu memberi inspirasi kepada seluruh karyawan	17	17	5	-	-
6	Kantor menyediakan fasilitas alat kerja yang lengkap, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja	15	21	3	-	-
7	Karyawan bersedia bekerja lewat dari jam operasional	8	12	3	11	5
8	Karyawan tidak pernah melanggar persyaratan kerja yang sudah disepakati bersama	17	22	-	-	-
9	Karyawan menaati segala peraturan yang berlaku	17	20	2	-	-

*Sumber : Jawaban Angket Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas yang mana merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, berikut hasilnya :

1. Untuk pernyataan point 1, sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju, 14 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
2. Untuk pernyataan point 2, sebanyak 19 orang menyatakan sangat setuju, 21 orang menyatakan setuju, 1 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan point 3, sebanyak 11 orang menyatakan sangat setuju, 17 orang menyatakan setuju, 11 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan point 4, sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan point 5, sebanyak 17 orang menyatakan sangat setuju, 17 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
6. Untuk pernyataan point 6, sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 21 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan ragu-ragu, tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
7. Untuk pernyataan point 7, sebanyak 8 orang menyatakan sangat setuju, 12 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan ragu-ragu, 11 orang menyatakan tidak setuju, dan 5 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Untuk pernyataan point 8, sebanyak 17 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

9. Untuk pernyataan point 9, sebanyak 17 orang menyatakan sangat setuju, 20 orang menyatakan setuju, 2 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

#### **4.1.4 Teknik Analisis Data**

##### **4.1.4.1 Uji Kualitas Data**

###### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dari masing-masing variabel dapat dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat dari signifikan 5% dari jumlah sampel sebanyak 39 orang, dari tabel r akan diperoleh besarnya koefisien korelasi r tabel dengan  $df = n-k$  yaitu  $39-4 = 35$ , dan harus  $< 0,30$  setelah dilihat pada r tabel dengan ketentuan  $df = n-k$  maka dengan r hitung  $> r$  tabel (0,275) maka dapat dinyatakan valid

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (BX1)**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan (BX1)	0,664	0,275	Valid
Pernyataan (BX2)	0,641	0,275	Valid
Pernyataan (BX3)	0,719	0,275	Valid
Pernyataan (BX4)	0,790	0,275	Valid
Pernyataan (BX5)	0,744	0,275	Valid

Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)

Tabel 4.9 di atas merupakan hasil pengujian validitas atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 5 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel budaya organisasi diketahui nilai pada  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (BX2)**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan (MX1)	0,644	0,275	Valid
Pernyataan (MX2)	0,686	0,275	Valid
Pernyataan (MX3)	0,769	0,275	Valid
Pernyataan (MX4)	0,814	0,275	Valid
Pernyataan (MX5)	0,847	0,275	Valid

Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)

Tabel 4.10 di atas merupakan hasil pengujian validitas atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 5 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel motivasi kerja diketahui nilai pada  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid.

**Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan (SX1)	0,860	0,275	Valid
Pernyataan (SX2)	0,890	0,275	Valid

Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)

Tabel 4.11 di atas merupakan hasil pengujian validitas atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 2 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel stres kerja diketahui nilai pada r hitung > dari r tabel, sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid.

**Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja**

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan (KY1)	0,742	0,275	Valid
Pernyataan (KY2)	0,696	0,275	Valid
Pernyataan (KY3)	0,714	0,275	Valid
Pernyataan (KY4)	0,669	0,275	Valid
Pernyataan (KY5)	0,822	0,275	Valid
Pernyataan (KY6)	0,847	0,275	Valid
Pernyataan (KY7)	0,673	0,275	Valid
Pernyataan (KY8)	0,743	0,275	Valid
Pernyataan (KY9)	0,714	0,275	Valid

Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)

Tabel 4.12 di atas merupakan hasil pengujian validitas atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 9 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel kinerja diketahui nilai pada r hitung > dari r tabel, sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji alpha cronbach, apabila nilai alpha cronbach  $> 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dilakukan kepada 2 (dua) variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independent, dalam penelitian ini, pengolahan data untuk reliabilitas dilakukan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 21 butir pernyataan dan 39 responden, yang mana di dalamnya termasuk budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja.

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	39	100,0	,751	5
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	39	100,0		

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

*Sumber: Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.13 di atas merupakan hasil pengujian reliabilitas atas kuesioner pada variabel budaya organisasi dari 39 orang responden dengan 5 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel budaya organisasi diketahui nilai pada *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,751 > 0,6$  sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti reliabel dan dapat di analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	39	100,0	,797	5
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	39	100,0		

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

*Sumber: Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.14 di atas merupakan hasil pengujian reliabilitas atas kuesioner pada variabel motivasi kerja dari 39 orang responden dengan 5 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel motivasi kerja diketahui nilai pada *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,797 > 0,6$  sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti reliabel dan dapat di analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X3)**

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	39	100,0	,693	2
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	39	100,0		

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

*Sumber: Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.15 di atas merupakan hasil pengujian reliabilitas atas kuesioner pada variabel stres kerja dari 39 orang responden dengan 2 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, di mana hasil untuk pernyataan pada variabel stres kerja diketahui nilai pada *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,693 > 0,6$  sehingga berdasarkan



pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti reliabel dan dapat di analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	39	100,0	,860	9
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	39	100,0		

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

*Sumber: Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.16 di atas merupakan hasil pengujian reliabilitas atas kuesioner pada variabel kinerja dari 39 orang responden dengan 9 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dimana hasil untuk pernyataan pada variabel kinerja diketahui nilai pada *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,860 > 0,6$  sehingga berdasarkan pada pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti reliabel dan dapat di analisis lebih lanjut.

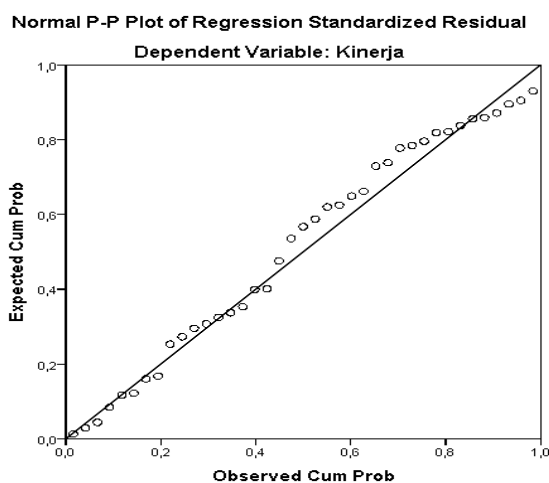
#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi digunakan untuk menguji apakah residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Adapun metode yang digunakan untuk menguji normalitas, yaitu dengan menggunakan grafik histogram, yang mana cara menggunakan uji dengan grafik histogram, probability Plot (P-P Plot) ini yang di lihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal dari grafik histogram probability Plot (P-P Plot) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal, namun jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi dengan normal, dan uji kolmogorov-smirnov, yang mana jika hasil dari kolmogorov-smirnov tiap variabel  $> 0,05$ , yang mana nilai uji ini dilihat dari hasil Asymp. Sig pada hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* maka dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian untuk normalitas

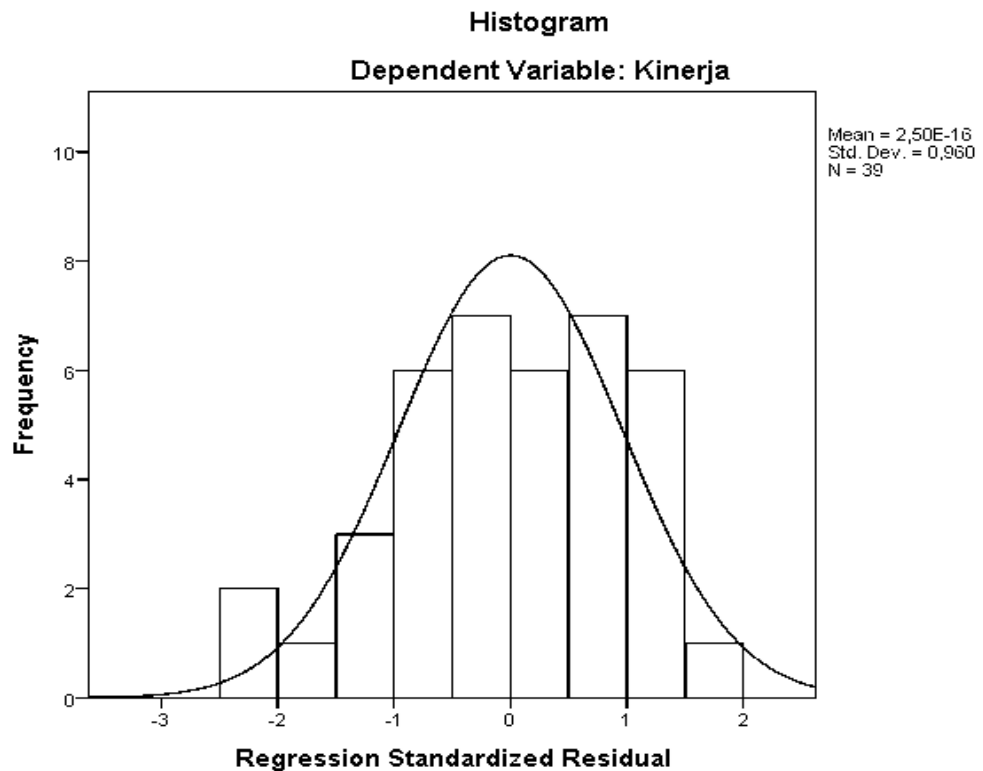
#### 1. Normal P-Plot



**Gambar 4.2 Normal P-P Plot**  
*Sumber: Data di olah SPSS V 21.00*

Gambar 4.2 di atas merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan Normal P-P Plot atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dapat di lihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik, maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi dengan normal.

## 2. Grafik Histogram



**Gambar 4.3 Grafik Histogram**

*Sumber: Data di olah SPSS V 21.00 (2021)*

Gambar 4.3 di atas merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dapat dilihat bahwa grafik pada histogram cenderung di tengah dan membentuk seperti lonceng, hal ini dapat di lihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan , maka dapat disimpulkan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

## 3. Kolmogorov-Smirnov Test

**Tabel 4.17 One Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,36166361
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,063
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.17 di atas merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dapat di lihat hasil pada Asymp. Sig. (2-tailed) berjumlah  $0,722 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi secara normal.

**4.1.5.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel, yang mana model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Adapun dasar pengambilan pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 5$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengandung multikolinearitas atau sebaliknya jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai

VIF > 5, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa data tersebut terjadi multikolinearitas.

Berikut hasil dari pada pengujian multikolinearitas :

**Tabel 4.18 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,685	4,152		9,558	,000	
	Budaya Organisasi	-,569	,167	-,431	-3,409	,002	,937
	Motivasi Kerja	,564	,150	,469	3,756	,001	,958
	Stres Kerja	-,850	,297	-,364	-2,857	,007	,919

a. Dependent Variable: Kinerja

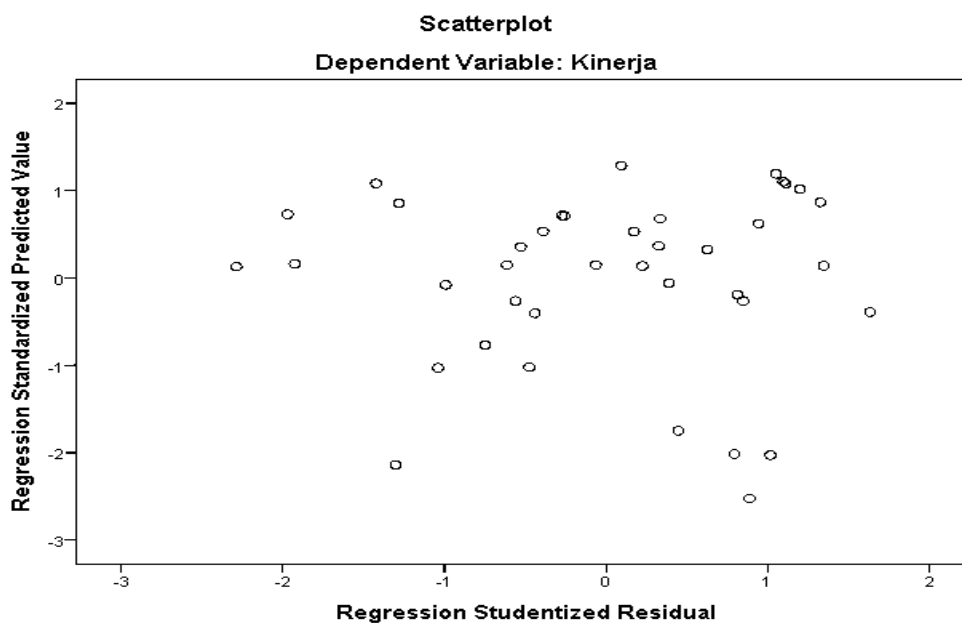
*Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.18 di atas merupakan hasil pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji multikolinearitas atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dapat di lihat nilai tolerance pada variabel budaya organisasi ( $0,937 > 0,1$ ) dengan VIF ( $1,068 < 5$ ), berikut variabel motivasi kerja ( $0,958 > 0,1$ ) dengan VIF ( $1,044 < 5$ ), dan variabel stres kerja ( $0,919 > 0,1$ ) dengan VIF ( $1,089 < 5$ ), dari hasil pengujian pada variabel independen di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID) yang mana ini dilakukan dengan melihat titik-titik, jika tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola teratur, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya, adapun sebaiknya suatu data yakni jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas melalui gambar hasil grafik *scatterplot* :



**Gambar 4.4 Scatterplot**  
*Sumber : Data di olah SPSS 21.00*

Gambar 4.4 di atas merupakan hasil pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji heteroskedastisitas atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah disekitar angka 0 (nol), dan tidak membentuk pola, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

#### **4.1.6 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada kaitannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau

tetap, untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat di lihat dari Unstandardized Coefficient. Berikut tabel hasil persamaan regresi berganda :

**Tabel 4.19 Hasil Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	39,685	4,152		
1 Budaya Organisasi	-,569	,167	-,431	-3,409	,002
Motivasi Kerja	,564	,150	,469	3,756	,001
Stres Kerja	-,850	,297	-,364	-2,857	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19, pada kolom Unstandardized Coefficient diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 39,685 + (-0,569) X_1 + 0,564 X_2 + (-0,850) X_3$$

1. Constant

Jika diasumsikan  $X = 0$ , maka nilai Y sebesar constant, jika  $X = 0$ , maka Y sebesar 39,685.

2. Budaya Organisasi = -0,569

Merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja, yang artinya budaya organisasi -0,569 kali menurunkan kinerja, di mana jika budaya organisasi mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami kenaikan, dan sebaliknya jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami penurunan.

yang artinya budaya organisasi belum memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

3. Motivasi kerja = 0,564

Merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,564.

4. Stres kerja = -0,850

Merupakan nilai koefisien regresi variabel stres kerja terhadap variabel kinerja, yang artinya stres kerja -0,850 kali menurunkan kinerja, di mana jika stres mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami kenaikan, dan sebaliknya akan jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan kinerja akan mengalami penurunan.

#### **4.1.7 Uji Hipotesis**

##### **4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t )**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah salah satu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, yang mana cara melihat pengujiannya yaitu jika nilai t hitung  $>$  t tabel dengan signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika nilai t hitung  $<$  t tabel dengan signifikansi  $>$  0,05, maka  $H_0$  di terima dan dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian parsial ( Uji t ) :



**Tabel 4.20 : Uji Parsial ( Uji t )  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,685	4,152		9,558	,000
1 Budaya Organisasi	-,569	,167	-,431	-3,409	,002
Motivasi Kerja	,564	,150	,469	3,756	,001
Stres Kerja	-,850	,297	-,364	-2,857	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.20 di atas merupakan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t) atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, menurut hasil dari pengujian di atas, dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada variabel budaya organisasi adalah ( $-3,409 < 1,689$ ) dengan Sig ( $0,002 < 0,05$ )  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Hasil pengujian pada variabel motivasi kerja adalah ( $3,756 > 1,689$ ) dengan Sig ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Hasil pengujian pada variabel stres kerja adalah ( $-2,857 < 1,689$ ) dengan Sig ( $0,007 > 0,05$ )  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

#### 4.1.7.2 Uji Simultan ( Uji F )

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, hasil uji simultan ( uji F ) dapat di lihat dari hasil pengujian Uji F pada tabel hasil Anova pada kolom F hitung, yang dimana jika F hitung > F tabel dengan Sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja. Berikut hasil uji simultan pada tabel Anova :

**Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	391,493	3	130,498	10,636	,000 <sup>b</sup>
Residual	429,430	35	12,269		
Total	820,923	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

*Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Tabel 4.21 di atas merupakan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan (uji F) atas kuesioner dari 39 orang responden dengan 21 pernyataan, dapat di lihat dari hasil tabel ANOVA pada kolom F, yang mana nilai F hitung > F tabel ( $10,636 > 2,87$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* (budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *dependent* (kinerja).

#### 4.1.7.3 Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.22 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 <sup>a</sup>	,477	,432	3,50277

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data di olah SPSS 21.00 (2021)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas yang di mana di antaranya terdiri dari variabel *independent* ( budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja ) dan variabel *dependent* (kinerja) dengan hasil nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,432 atau 43,2%, maka dapat di tarik kesimpulan persentase sumbangan pengaruh variabel independent (budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, gaji, fasilitas, insentif, pelatihan, gaya kepemimpinan.

#### 4.1.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dicapai pada penulisan ini diperoleh bahwa hasil pengujian pada variabel budaya organisasi adalah H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang mana ini dapat di lihat dari nilai t hitung < t tabel (-3,409 < 1,689) dengan Sig (0,002 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja, ini disebut dengan pengaruh beda arah, Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin lemah budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin kuat, dan sebaliknya

semakin kuat budaya organisasi maka akan mengalami penurunan pada kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu saudara Maabuat (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano), yang mana hasil penelitiannya bahwa Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Teori Edison, Anwar, Komariyah (2017:117) Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan, dan pada hasil penelitian ini diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, ini dapat di lihat dari beberapa jawaban pernyataan atas kuesioner yang diberikan kepada responden yang mana dapat disimpulkan bahwa pada hasil penelitian ada terdapat beberapa karyawan yang masih menjawab ragu-ragu dan tidak setuju perihal melakukan pekerjaan dengan mandiri, yang artinya kurangnya kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan dengan cara mandiri, berikut terdapat beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya.

Berikut hasil penelitian pada variabel motivasi kerja yang mana  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak, ini dapat di lihat dari nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,756 < 1,689$ ) dengan Sig ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu saudari Dewi dan Wibawa (2016), dengan judul skripsi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPD Bali Cabang, dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang. Dan ini sejalan dengan teori Baron dalam Wibowo (2017:322) Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membuat perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan kinerja.

Berikut hasil pengujian pada variabel stres kerja adalah  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak, yang mana ini dapat di lihat dari nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-2,857 < 1,689$ ) dengan Sig ( $0,007 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja, ini disebut dengan pengaruh beda arah. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan berdampak penurunan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu saudari Johari, Mahfunurnajamudin, Serang (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan,

hasil penelitiannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil penelitian RobinHoki (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia, dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori Fahmi (2017:214) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, hanya saja pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan profesional dalam bekerja, yang mana tidak menyangkut pautkankan hal-hal yang berhubungan dengan pribadi dengan pekerjaan, berikut dengan hal-hal yang menjadi resiko dalam pekerjaan merupakan konsekuensi dalam pekerjaan, maka dari itu tiap-tiap karyawan hati-hati dalam bekerja.

Uji hipotesis dengan uji simultan (Uji F), diperoleh nilai ( $10,636 > 2,87$ ), dengan Sig 0,000, yang mana nilai t hitung  $>$  t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* (budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *dependent* (kinerja).

Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi yaitu dengan nilai 0,432 atau 43,2%, maka dapat di tarik kesimpulan persentase sumbangan pengaruh variabel independent (budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dapat

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, gaji, fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja, insentif, pelatihan, gaya kepemimpinan, dll.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, ini dapat di lihat dari hasil pengujian pada uji parsial (uji t) yaitu dengan nilai t hitung < t tabel ( $-3,409 < 1,689$ ) dengan Sig ( $0,002 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, ini dapat di lihat dari hasil pengujian pada uji parsial (uji t) yaitu dengan nilai t hitung > t tabel ( $3,756 > 1,689$ ) dengan Sig ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, ini dapat di lihat dari hasil pengujian pada uji parsial (uji t) yaitu dengan nilai t hitung < t tabel ( $-2,857 < 1,689$ ) dengan Sig ( $0,007 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak.
4. Budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, ini dapat di lihat dari hasil pengujian pada uji simultan (uji F), yaitu dengan nilai F hitung > F tabel ( $10,636 > 2,87$ ), dengan Sig 0,000.



5. Pada pengujian koefisien determinasi pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja memberi persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (kinerja) sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, gaji, fasilitas, insentif, kompensasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dll.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka terdapat beberapa saran yang akan peneliti ajukan :

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, yang artinya semakin lemah budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin kuat, dan sebaliknya semakin kuat budaya organisasi maka akan mengalami penurunan pada kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, maka dari itu pihak perusahaan perlu memikirkan hal-hal yang berhubungan dengan budaya organisasi. Perihal hasil penelitian yang mana terdapat beberapa karyawan yang enggan membantu pekerjaan rekan kerja yang lain dalam konteks bahwa ketika karyawan sedang melakukan sesuatu pekerjaan dan rekan kerja yang lain sedang membutuhkan bantuan, maka dari itu ada baiknya pihak manajemen atau pimpinan perlu melakukan *briefing* secara rutin kepada karyawan dan membahas perihal kerjasama tim yang baik yang seharusnya bisa diterapkan kapanpun dan dimanapun tanpa harus ada arahan dari pimpinan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan, maka dari itu pihak management perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, yang mana jika motivasi kerja tiap-tiap karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan ada baiknya jika perusahaan memberikan pengakuan atas kinerja dan prestasi dengan memberikan penghargaan, baik itu berupa pujian, sertifikat, bonus atau sejenisnya agar memicu semangat kerja karyawan sehingga tercapai tujuan dari pada PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan.
- 3 Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ini sudah sangat baik, yang mana PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan memiliki karyawan yang tidak menyangkut pautkan masalah pribadi terhadap situasi kerja, maka dari itu pihak management disarankan untuk tetap dengan situasi yang mana tidak memberikan tekanan yang lebih dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Imas. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Komputer Niaga (PKN) dan Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer (STMIK) LPKIA Bandung*. JURNAL LPKIA, Vol.10 No.2
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Bakti, Alam Setia. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan employee engagement Terhadap kinerja karyawan Civil Society Organization PKBI Pusat*. e-Proceeding of Management : Vol.3, No.3
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. *Biotropia*, 26(2), 272120.
- Cahyana, I Gede Sudha dan Jati, I Ketut. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2.
- Chandra, Riny dan Adriansyah, Dody. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.6, No.1
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan Wibawa, I Made Artha. 2016. *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12
- Edison Emron, Anwar Yohny, dan Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasmalawati, Nur. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH INTUISI 10 (1)

- Hasibuan, Zuhria Husnia. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. Skripsi. UINSU.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Manullang MARIHOT, Pakpahan Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media
- Maabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada DISPENDA SULUT UPTD Tondano)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01
- Mangkunegara Prabu, Anwar A.A. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priansa, Doni Juni. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. JUMANT, 7(1), 45-56.
- Robin, Hoki, Leony. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia*. Jurnal Ilmiah Smart Volume II No.2.
- Saptono, Edy , Bonar, Tatar dan Ahmad, Deni 2019. *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (persero)*. Manajemen Pertahanan, Vo. 5 No. 2.
- Suanda, Gita Ayu. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Setyawati, Novita Wahyu, Aryani, Nur Ade, Ningrum, Endah Prawesti. 2018. *Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.3.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10), 50-60.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, Taufik. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 4 Nomor 2

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Yuliana. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic*. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS. VOL. 17, NO. 2