

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pada saat ini mempunyai pengaruh didalam dunia usaha. Sehingga globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat bagi perusahaan baik itu perusahaan yang sejenis maupun perusahaan yang tidak sejenis untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidik perusahaan tersebut. Akibat dari globalisasi maka perusahaan tersebut diharuskan untuk melakukan efisien dan efektif. Akan tetapi keefektifan dan keefesiensi dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing sehingga perusahaan dapat bertahan didunia persaingan yang sangat ketat.

Perusahaan yang mampu melakukan penghematan biaya dan pemaksimalan biaya tenaga kerja dalam perusahaannya pasti mempunyai sumber daya yang baik terutama sumber daya manusianya. Masalah yang dihadapi dalam era globalisasi di Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Indonesia jika dibandingkan dengan sumber daya manusia diluar Indonesia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan tujuan yang ideal

setiap perusahaan yang berorientasi pada profit. Karyawan merupakan aset yang tak ternilai harganya dibanding dengan sumber daya yang lain dimiliki perusahaan. Karena karyawan memiliki perasaan, logika, bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Karyawan merupakan kunci dan gembok penentu apakah perusahaan itu berhasil atau tidak berhasil.

Untuk itu maka setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, budaya yang baik, dan tidak mudah mengalami stres dalam bekerja sehingga jika kinerja karyawan perusahaan berada pada kondisi yang baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Bastian dalam Fahmi menyatakan bahwa **Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi¹.**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan serta bagi pihak karyawan itu sendiri. Hal itu juga berlaku di PT Perkebunan Nusantara II. PT Perkebunan Nusantara II merupakan perusahaan yang bergerak di bidang komoditi. Komoditi PT Perkebunan Nusantara terdiri dari 4 jenis yakni kelapa sawit sebagai komoditi utama, tebu, tembakau dan karet. PT Perkebunan Nusantara II selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki, termasuk di dalamnya sumber daya manusia terkhususnya karyawan itu sendiri.

¹Irham Fahmi, **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja**, Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, 2016, hal 137

PT Perkebunan Nusantara memandang bahwa karyawan yang dimiliki adalah sumber yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara II dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai rata-rata kinerja karyawan kepada 11 pimpinan setiap bagian kerja yang ada di PT Perkebunan Nusantara II. Setiap pimpinan memiliki jumlah bawahan yang beragam.

Pimpinan bagian sekretariat memiliki bawahan sebanyak 139 orang, pimpinan satuan pengawasan intern memiliki bawahan 9 orang, pimpinan bagian tanaman memiliki bawahan 14 orang, pimpinan bagian teknik/pengelolaan dan lingkungan memiliki bawahan 17 orang, pimpinan bagian pembiayaan memiliki bawahan 34 orang, pimpinan sumber daya manusia memiliki bawahan 26 orang, pimpinan bagian komersial memiliki bawahan 20 orang, pimpinan bagian hukum dan pertanahan memiliki bawahan 7 orang, pimpinan bagian umum memiliki 87 orang, pimpinan bagian perencanaan dan pengembangan memiliki bawahan 10 orang, dan pimpinan bagian adhoc panitia pelelangan barang dan jasa memiliki bawahan 3 orang. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 data rata-rata kinerja karyawan berdasarkan persepsi pimpinan di PT Perkebunan Nusantara II.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai Rata-Rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Pimpinan Pada Setiap Bagian di PT Perkebunan Nusantara II

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Target (%)	Hasil Kuesioner (%)
1.	Kuantitas	100 %	81 %
2.	Kualitas	100 %	82 %
3.	Waktu Kerja	100 %	83,5 %
4.	Kerja Sama	100 %	74,5 %

Sumber: Data diolah dari pra-penelitian, 2018

Berdasarkan dari data yang diolah dari pra-penelitian di tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan persepsi pimpinan belum sesuai dengan yang diharapkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal masih diperlukan beberapa perbaikan agar menjadi lebih baik. Dimana indikator yang pertama yaitu kuantitas memiliki 81% kinerja masih sekitar 81% dan belum maksimal. Indikator kedua yaitu kualitas memiliki tingkat persentase sebesar 82%. Indikator ketiga memiliki persentase sekitar 83,5% dimana ini merupakan tingkat persentase tertinggi dari indikator yang lain. Indikator keempat yaitu kerja sama memiliki tingkat persentase sekitar 74,5%.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja belum maksimal masih ada masalah di beberapa dari bidang indikator tersebut yang perlu diperbaiki guna meningkatkan kinerja perusahaan terutama di bidang sumber daya manusia organisasi tersebut. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan budaya organisasi dan stres kerja. Perkembangan dan kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi tak bisa lepas dan tak bisa dikesampingkan dari dengan peranan format dan budaya yang diterapkan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah kebiasaan didalam organisasi yang menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati bersama.

Budaya organisasi merupakan cerminan cara berpikir, bersikap dan berbuat seseorang atau kelompok dalam bertindak dan itu telah menjadi kebiasaan yang berlaku lama. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam pekerjaan dalam perusahaan selama periode waktu yang lama maka akan mempengaruhi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terjaga dengan baik akan mampu mendorong perusahaan kearah yang semakin baik pula. Selain itu tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan

budaya organisasi adalah sikap untuk mencoba merubah nilai-nilai, sikap dan tindakan dari anggota perusahaan secara keseluruhan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengembangkan organisasi yang dimiliki perusahaan termasuk masalah kerja sama, komunikasi dan sebagainya. Apabila budaya organisasi dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan maka bisa menimbulkan kinerja karyawan yang bisa cenderung menurun dalam periode tertentu. Tidak hanya budaya organisasi yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara II berupa plakat yang ditempel diluar ruangan dan dalam ruangan. Plakat tersebut berisikan mengenai visi, misi dan nilai budaya tapi plakat ini hanya sedikit dilengketkan diluar ruangan.

Plakat itu diharapkan bisa mempengaruhi kinerja dan cara karyawan bekerja mengikuti budaya organisasi. Budaya organisasi juga dijelaskan sewaktu acara besar dan upacara dimana para pemimpin upacara berpesan agar bekerja sesuai dengan aturan PT Perkebunan Nusantara II. Berdasarkan hasil pra-penelitian didapati bahwa PT Perkebunan Nusantara II mempunyai budaya organisasi yang tertuang dalam nilai budaya yang ada di PT Perkebunan Nusantara II yaitu profesional, kesetaraan, kemakmuran, kejujuran, integritas dan kerjasama. Namun dalam hasil kuesioner yang dilakukan bahwa kerjasama memiliki persentase yang paling rendah maka budaya disana kurang bagus masih ada karyawan yang tidak mau diajak kerjasama. Masalah lain yang ada dalam budaya organisasi berupa kurang puasnya karyawan pada perusahaan akibat kurang perannya organisasi dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja, adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

Selain budaya organisasi, stres kerja juga mempunyai pengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan

yang dapat diselesaikan oleh karyawan itu sendiri dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dapat tercapai jika semua karyawan terhindar dari stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi yang dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang(*opportunity*), tuntutan(*demands*) atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Stres sering dilihat secara negatif di banyak perusahaan tetapi sebetulnya stres dapat berdampak positif dan stres berdampak negatif. Dampak stres mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan tergantung sejauh mana stres tersebut mempengaruhi karyawan tersebut. Apabila stres kerja didalam sebuah perusahaan tidak ada maka prestasi kerja akan tetap dan jika dibiarkan terlalu lama akan menyebabkan prestasi kerja akan menurun. Jika stres kerja dalam sebuah perusahaan terlampau tinggi maka menyebabkan prestasi kerja juga cenderung menurun dan apabila stres normal maka prestasi kerja cenderung semakin naik karena stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sistem kerja dalam perusahaan ini kerja sama maka kalau karyawan tidak tahu harus melakukan apa karyawan akan bertanya kepada karyawan lain maupun pimpinan karyawan tersebut agar dicari jalan solusinya. Berdasarkan hasil pra-penelitian didapat informasi bahwa para karyawan cenderung lebih sensitif jika pimpinan memberikan tugas yang banyak dengan waktu penyelesaian pekerjaan itu sedikit. Disamping itu karyawan cenderung menunda pekerjaan atau menghindari karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyak tugas yang harus dijalani.

Dari penjelasan tersebut stres kerja memiliki potensi menaikkan dan menurunkan kinerja karyawan dengan melihat seberapa besar potensi stres tersebut terhadap karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatasmaka penulis tertarik dengan judul **“Pengaruh Budaya**

Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara II’.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Budaya organisasi masih rendah berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan
2. Kurang puasnya karyawan pada perusahaan akibat kurang perannya organisasi dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja
3. Adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan
4. Karyawan cenderung lebih sensitif jika pimpinan memberikan tugas yang banyak dengan waktu penyelesaian pekerjaan itu sedikit.
5. Karyawan cenderung menunda pekerjaan atau menghindari karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyak tugas yang harus dijalani.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan serta adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis juga, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pekebunan Nusantara II.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara II ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara khusus adalah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang dirumuskan diatas, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari peneliti ini yang diharapkan sehingga dapat berguna bagi peneliti, bagi perusahaan, bagi Universitas HKBP Nommensen dan bagi peneliti lain yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pemahaman, pengetahuan, dan wawasan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan informasi tambahan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang budaya organisasi dan stres kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya mencapai efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literature kepustakaan bidang penelitian dan penambahan fakta yang dapat dikembangkan dikemudian hari mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Bagi pembaca dan pihak-pihak lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan, dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, TINJAUAN EMPIRIS, KERANGKA BERFIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Secara umum budaya didefinisikan hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai serta diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat atau organisasi, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga usia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga usia senja pula.

Maka suatu budaya bukan tidak mungkin untuk dirubah, asalkan ada keinginan, dan semangat kuat untuk melakukan perubahan itu. Budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dan peluang yang terjadi dalam lingkungan internal dan lingkungan eksternal perusahaan agar setiap dari bagian anggota organisasi tidak bertindak dari budaya organisasi tersebut.

Menurut Dennison, **culture is a complex phenomenon, ranging from underlying beliefs and assumptionsp to visible structures and practices, some observers question whether culture can actually be “measured” in a comparative sense²**.Budaya organisasi didefenisikan sebagai sifat atau ciri budaya organisasional yang menjadi sebuah dasar bagi sistem praktek dan perilaku manajemen sebuah organisasi.Maka berdasarkan pengertian menurut diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu budaya yang menjadi dasar seorang karyawan atau anggota organisasi dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah tanpa melanggar sistem atau budaya itu sendiri.

Dimana dalam budaya tersebut terdapat nilai norma-norma yang baik serta memiliki kebanggaan dalam kelompok untuk mencapai visi, misi dan tujuanserta sasaran. Organisasi tersebut mengacu pada sistem makna bersama anggota-anggota yang dimana organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainnya.

2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Model budaya organisasi tersebut menjelaskan empat sifat budaya dari organisasi yang efektif (Fey dan Denison) seperti berikut ini.

- 1. *Involvement***
- 2. *Consistency***
- 3. *Adaptability***
- 4. *Mission*³**

Adapun pengertiannya sebagai berikut

- 1. *Involvement***

²Carl.F. Fey, dan Denison, D.R. **Organizational Culture and Effectiveness: Can Theory Be Applied in Russia?**. Vol.14 No.6.

³Carl.F. Fey, dan Denison, D.R. **Organizational Culture and Effectiveness: Can Theory Be Applied in Russia?**. Vol.14 No.6.

Sifat budaya organisasi yang pertama adalah *involvement* atau partisipasi atau keterlibatan. Sifat partisipasi yang dilakukan secara bersama menunjukkan efektivitas organisasi yang berbudaya. Sifat tersebut ditunjukkan melalui pemberdayaan(*empowerment*), orientasi tim(*team orientation*), dan pengembangan kapabilitas(*capability development*). Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan manusia didalam

organisasinya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

2. *Consistency*

Sifat budaya organisasi selanjutnya adalah konsistensi(*consistency*). Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, symbol, kebiasaan dan peraturan mempunyai pengaruh terhadap efektifitas organisasi yang terkait dengan bagaimana cara melakukan sesuatu, bagaimana bersikap dan lain-lain. Implementasi nilai-nilai inti(*core values*), kesepakatan(*agreement*), koordinasi dan integrasi(*coordination and integration*) dalam sebuah organisasi membutuhkan fokus internal yang stabil atau tetap. Kestabilan tersebut akan menunjukkan konsistensi. Konsistensi yang tinggi cenderung menunjukkan keefektifan organisasi dan organisasi yang berbudaya kuat.

3. *Adaptability*

Sementara sifat budaya organisasi yang selanjutnya yaitu kemampuan adaptasi(*adaptability*). Kemampuan beradaptasi yaitu kapasitas organisasi untuk berubah dalam menanggapi kondisi eksternal. Ironisnya, organisasi yang terintegrasi dengan baik yang paling sulit untuk berubah. Integrasi internal dan adaptasi eksternal sering bertentangan. Adaptasi organisasi didorong oleh pelanggan mereka, mengambil resiko, belajar dari kesalahan mereka,

dan memiliki kemampuan serta pengalaman dalam menciptakan perubahan. Mereka terus merubah sistem sehingga mereka memperbaiki kemampuan kolektif organisasi untuk memberikan nilai bagi pelanggan.

4. *Mission*

Sifat budaya yang keempat yaitu mempunyai misi (*mission*). Misi (*mission*) yaitu memberikan arah yang jelas dan tujuan yang menentukan tindakan yang tepat bagi organisasi dan anggotanya. Organisasi yang sukses juga memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam menentukan tujuan organisasi dan strategi serta mengekspresikan sebuah visi bagaimana organisasi ingin dilihat dimasa yang akan datang.

Berdasarkan sifat-sifat dari keempat budaya organisasi tersebut, penulis menggunakan keempat sifat *organizational culture* untuk mengukur budaya organisasi. Penulis berasumsi bahwa organisasi disebut berbudaya apabila memiliki keempat sifat tersebut yang telah dikemukakan. Dengan demikian, budaya organisasi yang ada akan berperan sebagaimana mestinya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.3 **Pengertian Stres Kerja**

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja agar setiap pekerjaannya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Berikut pendapat para ahli mengenai pengertian stres kerja sebagai berikut. Menurut Afandi, **“Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu**

dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan⁴.Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu akibat dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang cenderung berubah sehingga hal tersebut dapat menekan diri dan jiwa apabila dibiarkan dalam jangka waktu yang lama akan mempengaruhi kesehatannya.

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari gejala stres kerja dikelompokkan kepada tiga aspek, yaitu

a. Gejala Fisiologikal

Yang termasuk dalam fisiologikal ini yaitu

- Sakit perut
- Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- Tekanan darah meningkat
- Sakit kepala
- Serangan jantung

b. Gejala Psikologikal

Adapun psikologikal sebagai berikut

- Kecemasan
- Ketegangan
- Kebosanan
- Ketidakpuasan dalam bekerja
- Menunda-nunda

⁴Pandi Afandi, **Op Cit**, Hal 173

c. Gejala Perilaku⁵

Yang termasuk dalam gejala perilaku yaitu:

- Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
- Melakukan sabotase dalam pekerjaan
- Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
- Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
- Gelisah dan mengalami gangguan tidur
- Berbicara cepat.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Miner dalam Sutrisno, **Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi⁶.**

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau suatu strategi perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dimana hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal tanpa melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno menyatakan bahwa, secara umum ada 4 (empat) aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut :

⁵ Pandi Afandi, **Op Cit.**, Hal 178

⁶Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Jakarta, 2010, Hal 170

1. **Kualitas yang dihasilkan**
2. **Kuantitas yang dihasilkan**
3. **Waktu kerja**
4. **Kerjasama⁷**

Dari indikator diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan menjelaskan mengenai jumlah kesalahan karyawan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kuantitas yang dihasilkan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Waktu kerja, menjelaskan berapa jumlah absen keterlambatan karyawan serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan bagaimana budaya organisasi dalam perusahaan, bagaimana individu karyawan dalam membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No	Sumber / Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Variabel
1.	Steffany dan S L Lapien. 2016. <i>Analyzing the effect of work life conflict and job stress on employee performance</i> (Study at the Main Office of PT. Bank SulutGo). Jurnal EMBA: ISSN:2303-1174 Vol.4 No.1.	<i>Reliability and Validity Test, Multiple Regression Analysis Model, Multicollinearity test, Hypothesis Testing</i>	<p>1. <i>Work life conflict and Job Stress simultaneously and significantly influence the employee performance at the main office of PT. Bank SulutGo.</i></p> <p>2. <i>Work life conflict partially and not significantly influence to Employee Performance at</i></p>	<p>X1- <i>Work Life Conflict</i></p> <p>X2- <i>Job Stress</i></p> <p>Y- <i>Employee Performance</i></p>

⁷ Edy Sutrisno, **Op Cit.**, Hal 172.

			<p><i>the main office of PT. Bank SulutGo.</i></p> <p>3. <i>Job Stress partially and significantly influence to Employee performance at the main office of PT. Bank SulutGo.</i></p>	
2.	<p>Haikal dan Fuad. 2016. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan. Diponegoro Journal of Management: ISSN:2337-3792 Vol. 6 No.1.</p>	<p>Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji heterokedestisitas, Uji Signifikansi Simultan, Uji Statistik t, Koefisien Determinasi, Uji Efek Mediasi</p>	<p>1.Hipotesis pertama budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2.Hipotesis kedua pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3.Hipotesis ketiga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karyawan</p>	<p>X1- Budaya Organisasi</p> <p>X2- Pengembangan Karyawan</p> <p>Y- Kinerja Karyawan</p>
3	<p>Nova dan Edy. 2018. Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Dipenogoro journal of Management: ISSN:2337-3792. Vol.7 No.1</p>	<p>Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji heterokedestisitas, Uji Signifikansi Simultan, Uji Statistik t, Koefisien Determinasi,</p>	<p>1. stres kerjadalam penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>2. kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>X1- Stres kerja</p> <p>X2- Kompensasi</p> <p>X3-<i>employee engagement</i></p>

2.3 Kerangka Berfikir

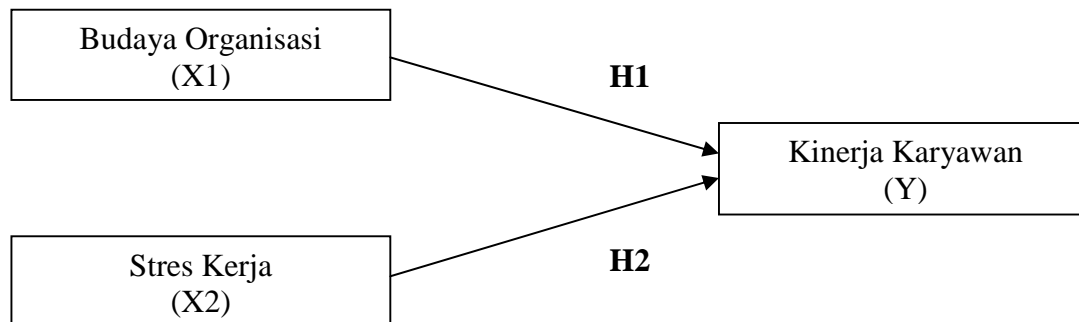
Menurut Sutrisno, **Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya⁸.**

⁸Sutrisno, *Op.Cit*, Hal2

Menurut Fahmi, **Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkkan tanpa solusi maka akan berdampak pada kesehatannya**⁹.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno, **Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika**¹⁰.

Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka berfikir dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dengan model sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.4 Rumusan Hipotesis

⁹Irham Fahmi, **Op Cit**, Hal 277

¹⁰Sutrisno, **Op.Cit**, Hal 170

Menurut Kuncoro, **Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi**¹¹. Adapun

Hipotesis yang penulis temukan adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II.

¹¹Kuncoro, **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi Keempat, Jakarta, Erlangga, 2013, Hal 59.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel data kuantitatif. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Pada desain penelitian ini akan menjelaskan mengenai populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, skala pengukuran dan metode analisis data. Desain penelitian dibuat untuk memilih sumber-sumber dan jenis-jenis informasi yang dipakai dalam penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis bertempat di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara II terletak di Jl Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 15 Tanjung Morawa.

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018 – Agustus 2018

3.3 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam uraian ini menggunakan data kuantitatif dimana hasil dari kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan dan menggunakan skala ordinal.

B. Sumber Data

Untuk melengkapi pembahasan dalam menulis proposal ini maka penulis memperoleh data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Menurut Kuncoro, **"Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original"**¹². Berdasarkan pada masalah yang diuraikan dan tujuan ingin dicapai dalam penelitian ini maka data primer yang diperlukan berupa data mengenai Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II.

2. Data Sekunder

Menurut Kuncoro, **"Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data"**¹³.

Peneliti mendapatkan data sekunder dari literatur, internet, dan dari hasil lapangan.

3.4 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono, **Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya**¹⁴. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana dalam PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Populasi karyawan berjumlah 377 orang dan akan menggunakan rumus slovin untuk memperkecil populasi, karena dilihat dari segi waktu, biaya, dan tenaga sangat besar diperlukan.

B. Sampel

¹²Ibid. Hal 148

¹³Ibid. Hal 148

¹⁴Sugiyono, **Metode Penelitian Pendidikan**, Cetakan Keduabelas, Bandung, Alfabeta, 2017, Hal 117

Menurut Sugiyono, **Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**¹⁵. Penelitian mengambil seluruh populasi yang ada PT Perkebunan Nusantara II maka jumlah sampel dalam penelitian pada PT Perkebunan Nusantara II adalah 79 orang (*purposive sampling*) dengan rumus slovin. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu berdasarkan: jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan sehingga mendapatkan dan memperoleh data yang akurat. Artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu.

Maka penulis mengambil suatu kesimpulan dan keputusan untuk memperkecil populasi dengan menggunakan rumus slovin. Adapun rumus slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana n = Sampel
N = Populasi
e = Standard error (10 %)

$$n = \frac{377}{1 + 377(0,1)^2}$$

$$n = 79,03 \text{ dibulatkan } 79$$

3.5 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak stratifikasi proporsional (*Proportional Stratified Random Sampling*), yaitu metode pengambilan sampel yang proporsional untuk alasan generalisasi dari masing-masing bagian kerja yang ada dalam PT Perkebunan Nusantara II sebagai berikut:

¹⁵Ibid, Hal 118

Tabel 3.1
Data Pengambilan Sampel Kayawan Pelaksana

No	Bagian	Populasi	Sampel
A	Sekretariat Perusahaan	139	$\frac{139}{377} \times 79 = 29,1 = 29$
B	Satuan Pengawasan Intern	9	$\frac{9}{377} \times 79 = 1,8 = 2$
C	Tanaman	14	$\frac{14}{377} \times 79 = 2,9 = 3$
D	Teknik/Pengolahan dan Lingkungan	17	$\frac{17}{377} \times 79 = 3,56 = 4$
E	Pembiayaan	34	$\frac{34}{377} \times 79 = 7,1 = 7$
F	Sumber Daya Manusia	26	$\frac{26}{377} \times 79 = 5,4 = 5$
G	Komersil	20	$\frac{20}{377} \times 79 = 4,1 = 4$
H	Hukum dan Pertanahan	7	$\frac{7}{377} \times 79 = 1,46 = 2$
I	Umum	87	$\frac{87}{377} \times 79 = 18,2 = 18$
J	Perencanaan dan Pengembangan	10	$\frac{10}{377} \times 79 = 2$
K	Adhock Panitia Pelelangan Barang dan Jasa	3	$\frac{3}{377} \times 79 = 0,6 = 1$
L	Karyawan Pimpinan Masa Bebas Tugas	9	$\frac{9}{377} \times 79 = 1,8 = 2$
M	DPB PT NDB	2	$\frac{2}{377} \times 79 = 0,4 = 0$
	Jumlah	377	79

Teknik ini adalah sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan penentuan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian memilih sampel dilakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asal tidak menyimpang dari sampel yang ditetapkan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini. Dilihat dari segi cara atau pengumpulan data, maka

teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang bersifat teoritis literatur, buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, bahan kuliah, dan data sekunder untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data-data primer , informasi langsung dari sumbernya. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan ini diantaranya:

- a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara II

- b. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

- c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian,

dan pendapat responden mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II.

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat didalam tabel

3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Operasionalisasi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Dennison, Budaya organisasi didefenisikan sebagai sifat atau ciri budaya organisasional yang menjadi sebuah dasar bagi sistem praktek dan perilaku manajemen sebuah organisasi	Budaya organisasi diukur dari hasil evaluasi kinerja karyawan akan apa yang menjadi sifat atau ciri dasar bagi sistem. Pengukuran didasarkan pada sifat atau ciri keterlibatan, konsistensi, kemampuan adaptasi, dan misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Involvement</i> 2. <i>Consistency</i> 3. <i>Adaptability</i> 4. <i>Mission</i> 	Ordinal
Stres Kerja (X ₂)	Menurut Afandi, “Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan	Stres kerja dioperasionalkan sebagai kondisi yang muncul akibat interaksi individu dengan pekerjaan di PT Perkebunan Nusantara II mengenai gejala fisiologikal, gejala psikologikal dan gejala perilaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gejala Fisiologikal 2. Gejala Psikologikal 3. Gejala Perilaku 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai	Kinerja karyawan dioperasionalkan agar setiap karyawan berperilaku sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 	Ordinal

dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi(Miner)	dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam PT Perkebunan Nusantara II mengenai kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.	3. Waktu Kerja 4. Kerja Sama	
---	---	---------------------------------	--

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang mana dalam pengukuran menggunakan skala tersebut memiliki enam tingkatan jawaban yang masing-masing mempunyai nilai 1-6 dengan alasan untuk mencegah responden menjawab netral dan harus menentukan pilihan apa yang sebenarnya dirasakan. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	6
2	Setuju	5
3	Cenderung Setuju	4
4	Cenderung Tidak Setuju	3
5	Tidak Setuju	2
6	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

A Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan reliabel dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

1 Uji Validitas

Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation*. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.¹⁶

2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode alpha cronbach's yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila cronbach's alpha $>0,600$ ¹⁷.

B Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni:

1. Uji Normalitas

¹⁶Ibid. Hal 181

¹⁷Ibid. Hal 181

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas:
 - Apabila *p-value* (pv) < (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.
 - Apabila *p-value* (pv) > (0,05) artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

C Analisis Regresi Linier Sederhana

Studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelasan/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Maka dalam penelitian ini menggunakan

regresi linier sederhana. Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS*.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi

$$Y_i = a + b_1 X_{1i} + e_i ; i = 1, 2, \dots, n$$

2. Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja

$$Y_i = a + b_2 X_{2i} + e_i ; i = 1, 2, \dots, n$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X₁ = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel Independen (Stres Kerja)

b₁ = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b₂ = Koefisien Regresi Stres Kerja

e = Galat/Error/Variabel Pengganggu

n = Ukuran Sampel

D Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan, dilakukan uji signifikansi sederhana (uji-t) dan koefisien determinasi (R²).

1. Uji Signifikansi Sederhana (Uji-t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y dilakukan Uji-t. Uji hipotesis adalah sebagai berikut.

- $H_0 : b_1 = 0$

Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

- $H_1 : b_1 \neq 0$

Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.