

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI  
CABANG MEDAN LABUHAN**

**Rinaldy, S.Psi.,M.Psi**

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M  
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara  
+6281361034299 rinaldypsikolog@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan yang berjumlah 82 orang pegawai dengan teknik penentuan secara *Propability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan yang berjumlah 82 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana yaitu  $Y = 3,309 + 0,930X_1 + 0,093X_2 + e$  yang menunjukkan budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana  $t_{hitung} = 13,284 > t_{tabel} = 1,990$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (0,05). Sedangkan stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai  $t_{hitung} = 1,530 < t_{tabel} = 1,990$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) budaya organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F yang menghasilkan  $F_{hitung} = 133,268 > F$  tabel 3,11. Sedangkan nilai regresi korelasi sebesar 0,791, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan stres kerja terhadap Kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian hasil koefisien determinasi diketahui nilai regresi korelasi sebesar 0,781, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,878, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,771 (77,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 77,1% variasi variabel terikat yaitu budaya organisasi dan stres kerja pada model dapat menjelaskan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata kunci : Budaya organisasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Istilah sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada orang-orang di dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di

tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/dipekerjakan.

Manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan. Perusahaan harus dapat memahami penting upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berhubungan dengan pengaruhnya terhadap implementasi rencana yang telah ditetapkan. Selain itu peningkatan kinerja jangan hanya sebatas waktu, melainkan harus terus menerus agar karyawan merasa memang dihargai dari apa yang telah dikerjakannya melalui aktivitas tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi. Sebuah perusahaan tentu memiliki budaya atau kultur yang berbeda-beda. Budaya tersebut terbentuk karena adanya suatu perilaku dari setiap anggota organisasi. Hal ini jelas semua orang akan memiliki perilaku yang berbeda dengan orang lain. Sehingga perilaku mana yang mungkin dianggap dominan tentunya akan berdampak pada budaya yang ada.

Menurut Robbins dalam Gogy (2013:26) isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber yaitu :1) pendiri organisasi, pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan

organisasi. 2) pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal, penghargaan organisasi terhadap tindakan tentunya dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai. 3) Karyawan dan hubungan kerja, karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka kedalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai. Jadi budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

Sedangkan stress kerja merupakan suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Handoko dalam Astianto (2014:3) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab stress *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stress *off-the-job* antara lain kekuatiran nansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-

masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan merupakan perusahaan Negara penyedia jasa air bersih. PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar pelayanan yang diberikan kepada konsumen atau masyarakat sesuai dari apa yang mereka harapkan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, diantaranya masih banyaknya keluhan masyarakat akan pelayanan ataupun kuantitas air yang ada. Keluhan yang pada umumnya yaitu tagihan air yang tidak sesuai dengan meter air yang ada sehingga masyarakat membayar lebih dari apa yang tertera. Selain itu kuantitas air umumnya tidak lancar. Pada dasarnya semua keluhan yang dirasakan masyarakat berawal dari rendahnya kinerja pegawai yang kurang tanggap akan keluhan. Jika hal ini terus berlangsung, maka bukan tidak mungkin citra atau nama baik PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan akan menjadi negative dibenak masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan"*

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2011:2): "Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi". Menurut Wibowo

(2013:258): "Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi". Sedangkan menurut Turner dalam Wibowo (2013:258): "Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya".

Menurut Robbins (2006:725), budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya juga memiliki fungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap perilaku para karyawan.

Sebuah budaya memiliki karaktersitik yang beragam. Dimana budaya ini ada berbeda untuk disetiap organisasi. Jika didalam sebuah organisasi ini terdiri dari berbagai sumber daya manusia yang beragam tentunya akan memiliki budaya organisasi yang semakin beragam pula. Menurut Robbins dalam Gogy (2013:25) menyatakan bahwa terdapat

tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan sebagai kontras dari pertumbuhan.

Ada beberapa manfaat jika perusahaan memiliki organisasi yang baik. Menurut Wibowo (2013:351) manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Stres Kerja**

Menurut Nawawi dalam Astianto (2014:3) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja

sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan Stres kerja menurut Handoko dalam Astianto (2014:3) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko dalam Astianto (2014:3) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab stress *on-the-job* antara lain

beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekuatiran nansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan *burnout* yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi dan bersifat negatif. Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian dalam Astianto (2014:3) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para

karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres .
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

### **Kinerja**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu

dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Miner daam Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Menurut Irianto didalam Sutrisno (2011:171):"Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan". Menurut Hasibuan (2008:94) " Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalama, kesungguhan serta waktu". Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sutrisno (2011:176) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja kinerja diukur oleh efektivitas dan

efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

#### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

#### 3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin

memiliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sangki yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus asanggung menerima hukuman yang disepakati. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan member corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan



organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang prestasinya rendah dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Menurut Bernadin dan Russed didalam Sutrisno (2011:179) mengajukan enam kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1. *Quality*  
*Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*  
*Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*  
*Timeliness* merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikendaki dengan memperhatikan koordinasi outpout lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost Effectiveness*  
*Cost Effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manuasi, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau

pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need For Supervison*  
*Need For Supervison* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*  
*Interpersonal Impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.
2. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variebel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala".

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan yang beralamat di Jl. Medan-Belawan Km 15,5 Medan. Populasi dalam penelitian ini pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang

Medan Labuhan yang berjumlah 82 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Popability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan yang berjumlah 82 orang.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pelanggan.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

**Tabel IV.2**  
**Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan indikator**

Variabel Penelitian	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi	1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Penampilan karyawan	Skala Likert
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya	1. Indikator pada psikologis. 2. Indikator pada fisik 3. Indikator pada perilaku	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel V.4**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.4634	4.671	.747	.798
P2	26.4878	5.092	.499	.836
P3	26.5122	5.216	.447	.843
P4	26.4756	4.845	.616	.818
P5	26.4878	4.821	.674	.809
P6	26.5244	5.018	.585	.823
P7	26.4634	4.820	.626	.816

Tabel V.5  
Hasil Uji Validitas Label Halal

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.8049	6.949	.452	.846
P2	30.7561	7.026	.498	.839
P3	30.7927	6.759	.612	.825
P4	30.7561	6.582	.643	.821
P5	30.8537	6.645	.681	.817
P6	30.8293	6.514	.687	.815
P7	30.8902	7.037	.570	.830
P8	30.8537	6.892	.541	.834

Tabel IV.6  
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.8293	6.835	.419	.852
P2	30.8293	6.612	.541	.837
P3	30.9390	5.910	.757	.809
P4	30.9146	6.499	.537	.838
P5	30.8902	6.346	.670	.822
P6	30.9390	6.725	.519	.839
P7	30.9268	6.340	.643	.825
P8	30.8659	6.439	.622	.827

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk budaya organisasi, stres kerja dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar angka dari 0,361, dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

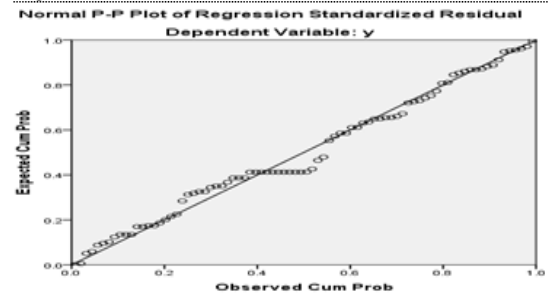
Tabel V.7  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,842	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0,847	0.6	Reliabel
Kinerja	0,849	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel

melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Gambar V.1  
Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

### Uji Multikolinearitas

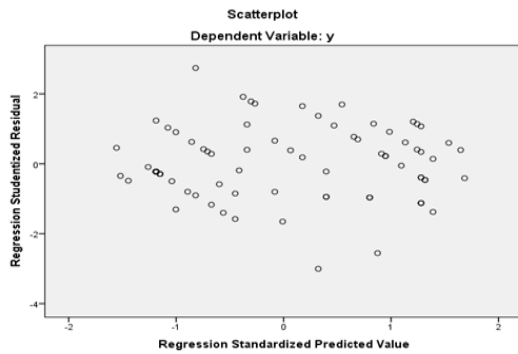
Tabel V.11  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1	(Constant)	3.309	2.150	1.539	.128		
	x1	.930	.070	13.284	.000	.747	1.338
	x2	.093	.061	1.530	.130	.747	1.338

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan pada table V.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar V.2  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel V.12  
Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.309	2.150		1.539	.128	
	x1	.930	.070	.827	13.284	.000	.747 1.338
	x2	.093	.061	.095	1.530	.130	.747 1.338

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel V.12 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 3,309 + 0,930X_1 + 0,093X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,309 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 3,309 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel

budaya organisasi dan stres kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan masih sebesar 3,309 satuan.

2. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,930 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,930 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,093 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,093 satuan.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.13  
Hasil Analisis Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.309	2.150		1.539	.128	
	x1	.930	.070	.827	13.284	.000	.747 1.338
	x2	.093	.061	.095	1.530	.130	.747 1.338

a. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 13,284 ( $n-k=82-3=79$ ) > t tabel 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel budaya organisasi.

Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan.

2. Nilai Signifikansinya untuk variabel stres kerja (0,130) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 1,530 ( $n-k=82-3=79$ ) < t tabel 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$  untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel.V.14**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.338	2	258.169	133.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	153.040	79	1.937		
	Total	669.378	81			

a. Dependent Variable: y  
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 133,268 > F tabel 3,11 ( $df1= k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df2 = n-k$  ( $n-k=82-3=79$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan.

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

**Tabel V.15**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.766	1.39184

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,878, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,771 (77,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 77,1% variasi variabel terikat yaitu budaya organisasi dan stres kerja pada model dapat menjelaskan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Gogy (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 13,284 ( $n-k=82-3=79$ ) > t tabel 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Sehingga sebaiknya budaya organisasi terus ditingkatkan karena akan meningkatkan kinerja pegawai. Membangun budaya yang baik melalui menerapkan nilai-nilai dan kode etik pegawai khususnya dalam lingkungan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Dengan penerapan nilai-nilai

dan kode etik yang telah ada diharapkan setiap pegawai memahami akan beban dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hingga pada akhirnya pegawai sadar terhadap keluhan para masyarakat terhadap pelayanan kebutuhan air bersih.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmaji (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat secara parsial bahwa nilai signifikansinya untuk variabel stres kerja (0,130) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 1,530$  ( $n-k=82-3=79$ )  $< t_{tabel} 1,990$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$  untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Sehingga sebaiknya PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan memperhatikan dengan baik stres kerja yang dialami oleh para pegawai. Karena apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai. Pemberian beban kerja harus diperhatikan jangan sampai pegawai stres terhadap beban pekerjaan yang diberikan dari atasannya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Gogy (2013) dan Atmaji (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau secara simultan dimana nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 133,268  $>$  F tabel 3,11 ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2 = n-k$  ( $n-k=82-3=79$ )). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Sehingga sebaiknya PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan meningkatkan budaya organisasi yang ada melalui penerapan peraturan dan kode etik pegawai sedangkan stres kerja lebih dievaluasi apakah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Sehingga apa bila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Sehingga apabila stres kerja ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan. Sehingga apa bila budaya organisasi dan stres kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan.

### **Saran**

1. Hendaknya budaya organisasi kerja karyawan ini terus ditingkatkan melalui penerapan peraturan dan kode etik pegawai. Sehingga nantinya pegawai akan memiliki nilai-nilai atau

keyakinan yang baik terhadap budaya organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan.

2. Stres kerja harus diperhatikan agar pegawai tidak jenuh terhadap pekerjaannya. Sehingga beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya: Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014).
- Atmaji, Luthfan. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gogy Bara Kharisma. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*". Edisi Kedua.. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. J.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kulyana, Wiwik. 2010. *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas*. Pekn Baru: Universitas Islam Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 1. Remaja Rosdakarya :Bandung.
- .....2013.. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*". PT Rafika Aditama., Bandung
- Rusiadi, dkk. 2013. *Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel*". Cetakan Pertama. USU Press. Medan.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks GRAMEDIA. Jakarta.
- Situmorang, Syahrizah Helmi. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*". Edisi Dua. USU Pers. Medan.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*". CV Alfabeta. Jakarta.
- Supranto. 2006. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*". Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta.

Pangabean, Mutiara S. 2006.. *Manajemen Sumber Daya dan penerapannya*. Edisi 1. Bumi Aksara: Jakarta.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers. Depok.