

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI
DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN PERGURUAN
DR WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN**

Oleh :

Dr. Sahat Simbolon, S.E.,M.Si

sahats_simbolon@yahoo.com

Rusdiana Simamora

Email : rusdianasimamora@gmail.com

Abstract

This study aims to find out, analyze and examine the influence of organizational culture, communication, and work stress on employee work performance both partially and simultaneously at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. The research approach used is descriptive and quantitative with the type of survey research. The population in this study was 76 people. While the sample of this study is a saturated sample where the sample is the entire population. This study, called population research using the census method. Data collection uses primary data obtained from questionnaires. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability and also tested the classical assumptions of the assumptions of normality, multicollinearity and heterocedasticity. Data analysis method uses multiple linear regression techniques. The results of the study show that the hypotheses submitted both partially and simultaneously are accepted because they show the results of a hypothetical test that are significantly partial and significant simultaneously. This means that Organizational Culture has a significant effect on employee work performance at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, Communication has a significant effect on employee work performance at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Job Stress has a significant effect on employee work performance at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. The simultaneous shows that Organizational Culture, Communication and Job Stress have a significant effect on employee work performance at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan with a coefficient of determination of 80.8% means that Organizational Culture, Communication and Work Stress affect the work performance of employees at the National Education Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, while 19.2% was influenced by other factors not discussed in this study

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Budaya organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Selain adanya pembentukan budaya organisasi, komunikasi yang baik juga akan menciptakan perilaku keorganisasian yang baik. Karena dengan proses komunikasi yang baik bagian-bagian dalam perusahaan juga dapat berhubungan dan bekerjasama dengan baik. Komunikasi dalam hampir semua perusahaan secara jelas merupakan suatu proses yang dinamik. Dalam suatu perusahaan, penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman atas informasi dari satu unit (pengirim) ke unit lain (penerima) tidak hanya vital dalam perumusan dan implementasi tujuan perusahaan, tetapi juga merupakan peralatan dan sarana penting agar kegiatan-kegiatan dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Komunikasi yang baik akan dapat memberikan berita sehingga karyawan mengetahui apa yang akan dan harus dilakukan. Adapun manfaat komunikasi dalam perusahaan adalah untuk menghubungkan semua unsur yang melakukan komunikasi pada perusahaan sehingga menimbulkan rasa bersatu, setia kawan dan loyalitas. Selain itu, pemimpin juga akan dengan mudah mengetahui secara langsung bidang yang dibawahi karyawan guna pengendalian yang efisien serta meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota dan melibatkannya dalam kepentingan perusahaan. Penggunaan teknik komunikasi yang tepat juga akan membantu kelancaran pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Melalui komunikasi yang efektif dalam perusahaan, pihak manajer dapat mengetahui saran, tanggapan terhadap kebutuhan karyawan sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan pihak karyawan dapat memahami pekerjaan mereka dengan baik, dapat melakukan koordinasi dengan atasan dan rekan kerja sehingga tercipta rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pimpinan Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dalam menjalankan tugasnya belum menerapkan bentuk komunikasi yang baik berdasarkan hasil lain dari wawancara beberapa karyawan dan Bapak Sugeng, diketahui bahwa untuk masalah komunikasi organisasi, secara umum dikatakan belum efektif, baik komunikasi formal maupun informal.

Komunikasi dikatakan efektif jika adanya timbal balik, sedangkan dalam Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan komunikasi cenderung berlangsung searah, yaitu hanya dari informan, tanpa timbal balik dari penerima pesan. Hal ini terjadi baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan. Masih banyak karyawan Yayasan Perguruan

Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang belum mampu menerima dan menyampaikan pesan dengan baik, sehingga sering terjadi mis komunikasi (*miss communication*)

Selain itu, interaksi dan komunikasi seperti obrolan jarang terjadi, karyawan maupun atasan lebih banyak memilih untuk berdiam diri. Sehingga perintah dan tugas sering terganggu, seperti waktu penyelesaian tugas. Misalnya, rapat internal Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang merupakan salah satu sarana komunikasi masih diabaikan oleh beberapa karyawan bahkan supervisor Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Prestasi kinerja karyawan dapat terpengaruh ketika suasana lingkungan kerja, tuntutan kerja yang menekan pikiran, dan lainnya yang tidak mendukung. Hal itu akan mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja yang berakibat pada buruknya hasil kinerjanya. Ketika seseorang tidak dapat mengontrol diri ketika stress kerja maka kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan berdasarkan visi misinya.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stress kerja muncul disebabkan beberapa faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan dalam pekerjaan, konflik antar pribadi maupun kelompok, serta masalah di luar lingkungan perusahaan. Stress kerja pada dasarnya disebabkan ketidakmengertian karyawan akan keterbatasannya akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres. Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Stress dapat membantu atau merusak produktivitas kerjanya, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan produktivitas kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, produktivitas kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila stres kerja terlalu besar, maka produktivitas kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu. Observasi dilakukan pada bulan Juni 2021 untuk mengetahui penyebab stres kerja.

Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan observasi tersebut, diindikasikan terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini. Prestasi kerja menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standart mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh pekerja. Bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan diketahui bahwa prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo masih rendah. Hal ini

ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap tamu, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo, penulis perlu meneliti “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan”.

Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi, komunikasi dan tingkat stres kerja, prestasi kerja karyawan yang terjadi di Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
5. Apakah budaya organisasi, komunikasi, stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis:

1. Pelaksanaan budaya organisasi, komunikasi dan stres kerja, prestasi kerja karyawan yang terjadi di Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
5. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran-gambaran dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi, komunikasi dan stres kerja serta pengaruhnya

terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Budaya Organisasi

Djokosantoso (2013:21) mendefinisikan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan definisi lain menurut McKenna dan Beech (2014:18) yaitu budaya perusahaan merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota.

Ndraha (2015:4) dalam berpendapat bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian.

Brahmasari dan Suprayetno (2017:126) mengemukakan bahwa budaya perusahaan sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi, tugas, serta dampak yang dihasilkan. Sedangkan Mangkunegara (2015:113) menyimpulkan pengertian budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Daft (2016:125) mengartikan budaya sebagai sekumpulan nilai kunci, keyakinan, pemahaman, dan norma pokok yang dibagi bersama oleh anggota suatu organisasi.

Robin (2011:63) mengemukakan bahwa ada 7 karakteristik utama budaya organisasi adalah :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Yaitu tingkat daya pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
Indikatornya: Mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan Berani mengambil resiko dalam pekerjaannya
- b. Perhatian terhadap detail. Yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperhatikan ketetapan dan perhatian terhadap detail.
Indikatornya: Tuntutan untuk memperhatikan dengan detail
- c. Orientasi terhadap hasil. Yaitu tingkat tuntutan manajemen untuk lebih memuaskan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian tehnik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil
Indikatornya: Dorongan untuk memperhatikan hasil
- d. Orientasi terhadap individu. Yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di organisasi
Indikatornya: Keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan
- e. Orientasi terhadap tim. Yaitu tingkat aktifitas pekerjaan yang diatur didalam *team* bukan secara perorangan
Indikatornya: Dorongan untuk bekerja secara tim
- f. Agresivitas. Yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar bersikap agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai
Indikatornya: Dorongan terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- g. Stabilitas. Yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status *quo* berbanding pertumbuhan.

Indikatornya: Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan di musyawarah organisasi

Pengertian Komunikasi

Menurut Webster dalam Thoha (2010:172) istilah komunikasi berasal dari istilah latin (*communicare*), bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti telepon, telegraf, radio dan lain sebagainya. Selain itu komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau pemberitahuan dan penerimaan suatu keterangan, tanda atau kabar lewat pembicaraan, gerakan, tulisan, dan lain-lainnya. Rogers dalam Cangara mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Cangara, 2011: 20). Menurut Himstreet dan Baty dalam Business Communication komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Sementara itu menurut Bovee, komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan (Purwanto, 2011:4). Sedangkan menurut Sinambela (2012:42) Komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Adapun organisasi menurut Rogers dalam Miftah (2010:186) merupakan kumpulan orang-orang yang selalu membutuhkan berkomunikasi dengan sesamanya. Sedangkan menurut Siagian dalam Umam (2010:102) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang di dalamnya terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan. Pace & Faules (2010:31) mengemukakan bahwa Komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Menurut Romli (2011:2) bahwa komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada Everett M. Rogers dalam Pace dan Faulos (2016:221), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

- a. Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator yaitu, Keterlibatan informasi dari pimpinan dan keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
- b. Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator yaitu: Efisiensi media dalam penyajian informasi
- c. Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator yaitu: Kecukupan informasi

Menurut Suranto AW (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, antara lain:

1. Pemahaman Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insane.
3. Pengaruh pada sikap Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran. Dalam

berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4. Hubungan yang semakin baik Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
5. Tindakan Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan

Menurut Gary (2015:135) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Perkerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbin (2012:304) stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Stres menurut Davis dan Newstrom (2014:195) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Sedangkan menurut Ivancevich (2012:295) stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Pengertian stress kerja menurut Mangkunegara (2015:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Sunyoto (2012:61), menyatakan bahwa stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons, dengan demikian stres kerja (*job stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Pendapat lain diungkapkan oleh Davis dalam Suharsono (2012:171), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang saat bekerja.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2012:135) proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja

karyawan. Menurut Sutrisno (2011:149), Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013:223).

Sutrisno (2011: 152) terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang beralamat Jl. K.L Yos Sudarso KM 16,5 Medan-Labuhan, Medan 20251 terhitung dari tahun 2021 – Juli 2019. Ruang lingkup penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi, stres kerja dan prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan sebanyak 76 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel budaya organisasi

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Budaya organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dorongan Inovasi	39	51,32	29	38,16	7	9,21	1	1,32	0	0,00
2	Berani resiko	33	43,42	31	40,79	12	15,79	0	0,00	0	0,00
3	Memperhatikan detail	38	50,00	20	26,32	17	22,37	1	1,32	0	0,00
4	Fokus terhadap hasil	31	40,79	37	48,68	6	7,89	2	2,63	0	0,00
5	Keterlibatan karyawan mengambil keputusan	46	60,53	20	26,32	8	10,53	2	2,63	0	0,00
6	Bekerja secara tim	36	47,37	31	40,79	8	10,53	1	1,32	0	0,00

7	Penyelesaian pekerjaan	36	47,37	29	38,16	10	13,16	1	1,32	0	0,00
8	Keterlibatan karyawan dalam musyawarah	36	47,37	32	42,11	7	9,21	1	1,32	0	0,00
Jumlah			388,16		301,32		98,68		11,84		0,00
Rata - Rata			48,52		37,66		12,34		1,48		0,00

Sumber: Data diolah dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 48,52%, responden yang menjawab setuju sebesar 37,66%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 12,34% dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1,48% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0,00%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 86,18% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 80 – 100 berdasarkan tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 1,48% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan budaya organisasi di Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo terkait dengan masalah, yaitu karyawan tidak merasa bahwa manajemen lebih mengutamakan pada hasil kerja, selama ini pihak manajemen tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, dalam bekerja karyawan tidak didorong untuk melakukan inovasi.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel komunikasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang komunikasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Informasi dari pimpinan	44	57,89	26	34,21	3	3,95	3	3,95	0	0,00
2	Informasi dari pegawai	47	61,84	25	32,89	1	1,32	3	3,95	0	0,00
3	Efisiensi media	44	57,89	27	35,53	3	3,95	2	2,63	0	0,00
4	Kecukupan informasi	45	59,21	28	36,84	2	2,63	1	1,32	0	0,00
Jumlah			236,84		139,47		11,84		11,84		0,00
Rata - Rata			59,21		34,87		2,96		2,96		0,00

Sumber: Data diolah dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 59,21%, responden yang menjawab setuju sebesar 34,87%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 2,96% dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,96% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0,00%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 94,08% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 80 – 100 berdasarkan tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 2,96% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan komunikasi di Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo terkait dengan masalah, yaitu pimpinan jarang memberi informasi kepada seluruh karyawan, setiap informasi yang diperoleh karyawan tidak diinformasikan kepada karyawan lain, media informasi yang sering digunakan kurang baik dan kurang cepat.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel stres kerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tekanan kerja	23	30,26	33	43,42	18	23,68	2	2,63	0	0,00
2	Waktu menyelesaikan	20	26,32	40	52,63	15	19,74	1	1,32	0	0,00
3	Teguran	29	38,16	29	38,16	18	23,68	0	0,00	0	0,00
4	Kualitas Sumberdaya	20	26,32	31	41,33	24	32,00	0	0,00	0	0,00
5	Jumlah sumberdaya	23	30,26	30	39,47	23	30,26	0	0,00	0	0,00
6	Pekerjaan tidak sesuai	16	21,05	46	60,53	9	11,84	5	6,58	0	0,00
7	Peran	31	40,79	29	38,16	15	19,74	1	1,32	0	0,00
8	Hasil yang diterima	21	27,63	38	50,00	13	17,11	4	5,26	0	0,00
9	Kesehatan	21	27,63	41	53,95	13	17,11	1	1,32	0	0,00
10	Mental	22	28,95	35	46,05	19	25,00	0	0,00	0	0,00
11	Pelaksanaan tindakan	20	26,32	44	57,89	9	11,84	3	3,95	0	0,00
12	Target yang tinggi	32	42,11	35	46,05	9	11,84	0	0,00	0	0,00
13	Tuntutan pekerjaan	24	31,58	26	34,21	26	34,21	0	0,00	0	0,00
14	Tanggung jawab	22	28,95	31	40,79	23	30,26	0	0,00	0	0,00
15	Harapan perusahaan	17	22,37	50	65,79	8	10,53	1	1,32	0	0,00
16	Gaji yang diterima	23	30,26	30	39,47	23	30,26	0	0,00	0	0,00
17	Target kerja	22	28,95	38	50,00	13	17,11	3	3,95	0	0,00
Jumlah			507,89		797,91		366,21		27,63		0,00
Rata - Rata			29,88		46,94		21,54		1,63		0,00

Sumber: Data diolah dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 29,88%, responden yang menjawab setuju sebesar 46,94%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 21,54% dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1.63% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0,00%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 94,08% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 70 – 79 berdasarkan tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja pada Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 1.63% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat stress kerja pada Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo dimana pimpinan perlu mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penghasilan karyawan sesuai dengan keahliannya, tuntutan hasil pekerjaan karyawan. Disamping itu, pemimpin perlu memperhatikan penempatan karyawan harus sesuai dengan keahliannya, kerja keras karyawan harus sebanding dengan hasil yang terima karyawan, meningkatkan pemenuhan target perusahaan walaupun dengan melakukan tindakan yang berbahaya, dan memperjelas harapan perusahaan kepada karyawan sehingga prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel prestasi kerja karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Standar kerja	31	40,79	26	34,21	18	23,68	1	1,32	0	0,00
2	Penyelesaian pekerjaan	42	55,26	20	26,32	13	17,11	1	1,32	0	0,00

3	Mengetahui pekerjaan	32	42,11	27	35,53	16	21,05	1	1,32	0	0,00
4	Memahami pekerjaan	37	48,68	18	23,68	20	26,32	1	1,32	0	0,00
5	Menjalankan tugas	37	48,68	20	26,32	18	23,68	1	1,32	0	0,00
6	Menangani masalah	45	59,21	18	23,68	12	15,79	1	1,32	0	0,00
7	Memperbaiki kesalahan	32	42,11	24	31,58	19	25,00	1	1,32	0	0,00
8	Melaksanakan instruksi	47	61,84	19	25,00	9	11,84	1	1,32	0	0,00
9	Semangat kerja	48	63,16	19	25,00	4	5,26	5	6,58	0	0,00
10	Kerjasama	33	43,42	19	25,00	23	30,26	1	1,32	0	0,00
11	Kehadiran	47	61,84	18	23,68	8	10,53	3	3,95	0	0,00
12	Menyelesaikan tugas	38	50,00	31	40,79	4	5,26	3	3,95	0	0,00
Jumlah			617,11		340,79		215,79		26,32		0,00
Rata - Rata			51,43		28,40		17,98		2,19		0,00

Sumber: Data diolah dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 51,43%, responden yang menjawab setuju sebesar 28,40%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 17,98% dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2.19% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0,00%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79,83% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 70 – 79 berdasarkan tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 2.19% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan prestasi kerja di Yayasan Pendidikan Dr. Wahidin Sudirohusodo terkait dengan masalah, yaitu karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu datang ke kantor tidak tepat waktu, karyawan tidak selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai batasan waktu yang ditentukan.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, variabel komunikasi dan variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Budaya Organisasi, Variabel Komunikasi dan Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,244	2,944		-,762	,448		
	Budaya Organisasi	,238	,095	,189	2,514	,014	,450	2,220
	Komunikasi	1,597	,328	,501	4,864	,000	,242	4,140
	Stres Kerja	,209	,070	,283	3,006	,004	,289	3,466

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *tolerance* variabel Budaya Organisasi= 0,450, Komunikasi = 0,242, dan Stres kerja = 0,289 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel $X_1 = 2,220$, $X_2 = 4,140$ dan $X_3 = 3,466$ lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepuasan budaya organisasi, variabel komunikasi, variabel stres kerja, dan variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk variabel Budaya Organisasi, Variabel Komunikasi, Variabel Stres Kerja dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,66811982
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,930
Asymp. Sig. (2-tailed)		,352

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa *Asym.Sig. (2-tailed)* variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,352 lebih besar dari 0,05 maka data variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap prestasi kerja adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, variabel komunikasi dan variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Budaya Organisasi, Variabel Komunikasi dan Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-2,244	2,944		-,762	,448
1	Budaya Organisasi	,238	,095	,189	2,514	,014
	Komunikasi	1,597	,328	,501	4,864	,000
	Stres Kerja	,209	,070	,283	3,006	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat hasil pengujian regresi berganda, pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan menggunakan SPSS 20 *for windows*, diperoleh persamaan regresi linier berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -2,244 + 0,238X_1 + 1,597X_2 + 0,209X_3$$

Nilai konstanta sebesar -2,244 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y menurun sebesar 2,244. Dengan koefisien regresi sebesar 0,238 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel budaya organisasi akan menambah prestasi kerja karyawan sebesar 0,238 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1

poin variabel budaya organisasi akan mengurangi nilai variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,238.

Koefisien regresi sebesar 1,597 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel komunikasi akan menambah prestasi kerja karyawan sebesar 1,597 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel komunikasi akan mengurangi nilai variabel prestasi kerja karyawan sebesar 1,597.

Koefisien regresi sebesar 0,209 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel stres kerja akan menambah prestasi karyawan sebesar 0,209 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel stres kerja akan mengurangi nilai variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,209.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, komunikasi dan stres kerja secara individual dalam menerangkan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Budaya Organisasi Dalam Menerangkan Variabel Prestasi Kerja Karyawan Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,244	2,944		-,762	,448
	Budaya Organisasi	,238	,095	,189	2,514	,014

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 8 Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = -2,244 + 0,238X_1$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 2,514$ dengan signifikansi t sebesar 0,014. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n-k = 76 - 4 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Maka diperoleh $t_{hitung} (2,514) > t_{tabel} (1,666)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan.

Dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,014 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja tanpa budaya organisasi (konstanta) besarnya adalah -2,244 dan setiap perubahan/peningkatan variabel budaya organisasi akan menentukan prestasi kerja, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel budaya organisasi akan mengakibatkan naiknya skor variabel prestasi kerja sebesar 0,238.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Komunikasi Dalam Menerangkan Variabel Prestasi Kerja Karyawan Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,244	2,944		-,762	,448
	Komunikasi	1,597	,328	,501	4,864	,000

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = -2,244 + 1,597X_2$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 4,864$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n-k = 76 - 4 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Maka diperoleh $t_{hitung} (4,864) > t_{tabel} (1,666)$. Oleh karena itu, H_0

ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja tanpa komunikasi (konstanta) besarnya adalah -2,244 dan setiap perubahan/peningkatan variabel komunikasi akan menentukan prestasi kerja, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel komunikasi akan mengakibatkan naiknya skor variabel prestasi kerja sebesar 1,597.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Stres Kerja Dalam Menerangkan Variabel Prestasi Kerja Karyawan Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,244	2,944		-,762	,448
	Stres Kerja	,209	,070	,283	3,006	,004

Sumber: Data diolah SPSS dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 10 hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = -2,244 + 0,209X_3$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 3,006$ dengan signifikansi t sebesar 0,004. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t_{Tabel} dengan $df = n - k = 76 - 4 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Maka diperoleh $t_{hitung} (3,006) > t_{tabel} (1,666)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan.

Dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,004 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan ada pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja tanpa stres kerja (konstanta) besarnya adalah -2,244 dan setiap perubahan/peningkatan variabel stres kerja akan menentukan prestasi kerja, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel stres kerja akan mengakibatkan naiknya skor variabel prestasi kerja sebesar 0,209.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, variabel komunikasi dan variabel stres kerja secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Budaya Organisasi, Variabel Komunikasi Dan Variabel Stres Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2364,875	3	788,292	106,303	,000 ^b
	Residual	533,915	72	7,415		
	Total	2898,789	75			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 106.303 dengan signifikansi 0,000. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai F perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan N sebanyak 76, diperoleh F_{tabel} adalah 2,73 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 (k-1)$ atau $4 - 1 = 3$, dan $df_2 (n - k)$ atau $76 - 4 = 72$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel). Dari Tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 106.303. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (106.303) > F_{tabel} (2,73)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel budaya organisasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Budaya Organisasi , Variabel Komunikasi dan Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,816	,808	2,723

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 20.0 dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan diperoleh nilai R sebesar 0,903 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja, dengan variabel prestasi kerja adalah sangat kuat, karena angka ini berada di atas 0,5. Angka *Adjusted R square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *Adjusted R square* adalah 0,808. Hal ini berarti 80,8% perubahan Variabel Prestasi Kerja disebabkan oleh perubahan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja, sedangkan sisanya 19,2% disebabkan oleh faktor diluar perubahan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan Robbins (2012:51) pada bab dua. Artinya secara teoritis budaya organisasi mampu meningkatkan prestasi kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa komunikasi ternyata memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Everett M. Rogers dalam Pace dan Faulos, (2016:221) pada bab dua. Artinya secara teoritis komunikasi mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kemudahan karyawan memperoleh informasi, kualitas media informasi, serta muatan informasi yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa stres kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Gary (2015:135) pada bab dua. Artinya secara teoritis stres kerja mampu meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi akan menaikkan prestasi kerjanya, dan karyawan yang mengalami stres kerja rendah akan mempunyai prestasi kerja yang rendah.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan Robbins mengenai budaya organisasi, teori yang dikemukakan Everett M. Rogers dalam Pace dan Faulos mengenai komunikasi, dan teori yang dikemukakan Gary mengenai stres kerja. Artinya secara teoritis budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja mampu meningkatkan prestasi kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel budaya organisasi, komunikasi, prestasi kerja berada pada kategori sangat baik, sedangkan variabel stres kerja ada pada kategori baik pada Yayasan Perguruan Nasional Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti tersebut kelemahan variabel budaya organisasi adalah karyawan tidak merasa bahwa manajemen lebih mengutamakan pada hasil kerja, selama ini pihak manajemen tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, dalam bekerja karyawan tidak didorong untuk melakukan inovasi; kelemahan dari variabel komunikasi adalah pimpinan jarang memberi informasi kepada seluruh karyawan, setiap informasi yang diperoleh karyawan tidak diinformasikan kepada karyawan lain, media informasi yang sering digunakan kurang baik dan kurang cepat; kelemahan dari variabel stress kerja adalah karyawan terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya, karyawan merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap karyawan, pekerjaan yang karyawan lakukan di perusahaan tidak sesuai dengan ketrampilan karyawan; kelemahan dari variabel prestasi kerja adalah karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu datang ke kantor tidak tepat waktu, karyawan tidak selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai batasan waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan ketiga variabel yaitu budaya organisasi, komunikasi, stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Berdasarkan uji simultan atau uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan budaya organisasi, komunikasi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Perguruan Dr. Sudirohusodo Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja disebabkan oleh perubahan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja, sedangkan sisanya 19,2% disebabkan oleh faktor diluar perubahan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan stres kerja.

Saran

Untuk variabel budaya organisasi yang menjadi kelemahan adalah yaitu karyawan tidak merasa bahwa manajemen lebih mengutamakan pada hasil kerja, selama ini pihak manajemen tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, dalam bekerja karyawan tidak didorong untuk melakukan inovasi. Sebaiknya manajemen selalu berusaha menjaga atau bahkan meningkatkan budaya organisasi melalui berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti karyawan diharuskan mengutamakan pada hasil kerja, manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi dalam bekerja karyawan harus didorong untuk melakukan inovasi. Untuk variabel komunikasi yang menjadi kelemahan adalah pimpinan jarang

memberi informasi kepada seluruh karyawan, setiap informasi yang diperoleh karyawan tidak diinformasikan kepada karyawan lain, media informasi yang sering digunakan kurang baik dan kurang cepat. Sebaiknya pimpinan harus meningkatkan sumber informasi sehingga karyawan mudah memperoleh informasi, kualitas informasi yang terjamin dan media informasi yang baik sehingga semua informasi baik dari atasan atau bawahan maupun dari bawahan kepada atasan dapat berjalan secara efektif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk variabel stres kerja yang menjadi kelemahan adalah karyawan terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya, karyawan merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap karyawan, pekerjaan yang karyawan lakukan di perusahaan tidak sesuai dengan ketrampilan karyawan. Sebaiknya pimpinan harus selalu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawan sehingga tidak melebihi kemampuan karyawan. Beban kerja harus seimbang dengan pemberian imbalan, seperti bonus, insentif secara tepat waktu, serta menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya. Untuk variabel prestasi kerja yang menjadi kelemahan adalah karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu datang ke kantor tidak tepat waktu, karyawan tidak selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai batasan waktu yang ditentukan. Sebaiknya pimpinan memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, selalu datang tepat pada waktunya dan karyawan menyelesaikan tugas sesuai batasan waktu yang ditentukan.

Daftar Pustaka

- Daft, Richard L, 2016. Manajemen. Edisi Revisi. Erlangga. Jakarta
- Simamora, Henry. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Stoner, Sulistiyani. 2011. Memahami Good Governance (dalam perspektif sumber daya manusia). Graha Media. Yogyakarta
- Irham Fahmi, 2011. Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Alfabeta. Makasar
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. PT. Bumi Aksara. Makasar
- McKenna & Beech, 2014, *The Essence Of* Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, ANDI : Yogyakarta
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. England, Jakarta.
- Deal, Kennedy. 2014. *Organizational Culture And Leadership*. Jossey-Bass Business & Management Series, A Wiley Imprint, 989 Market Street, San Francisco
- Dharma, S. dan Akib, H. 2015. Manajemen Kinerja. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar. 2013. Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Purwanto Djoko, 2011. Komunikasi Bisnis. Erlangga. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2010. “Komunikasi Organisasi” ,ROSDA, Bandung.
- Romli, Khomsahrial. 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT Grasindo
- Tampubolon Saur. (2014). Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan Keilmuan. Erlangga. Jakarta.
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, 2016, Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Aw, Suranto. 2010. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Davis, Keith & John Newstrom. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. ed. Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2012. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2011, *Organizational Behavior*, Pearson Education International. New Jersey
- Desseler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Empat Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. Dasar-Dasar Manajemen Operasi dan Produksi, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Brahmasari, Ida Ayu. & Suprayetno, Agus. (2015). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT Pei hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 10(2), 124-135. Jurnal Unpad.
- Dadang, Munandar. 2011. *E-Business*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. 2011. Bimbingan dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- _____. 2016. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Edisi 4. BPFE. Yogyakarta
- Istijanto, 2015, Riset Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kadir, 2010. Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Rosemata Sempurna, Jakarta
- _____. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Rosdakarya. Bandung
- Marquis, B & Huston. 2010. Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Salemba medika, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Muhammad Nisfiannoor, 2013, Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial, Bumi Aksara, Jakarta
- Murni, Wahid. 2016. Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. PPs UIN Malang. Malang.
- Nasution. 2011. Metode Research Penelitian Ilmiah. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2015, *Kybernology* (Ilmu Pemerintahan Baru), Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Riduwan. 2012. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru dan Peneliti Pemula. Alfabeta. Bandung.
- Ridwan. 2012, Pengantar Statistika I, Andi Offset, Yogyakarta
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, 2016, Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Septianto, Dwi. 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Thesis.
- Wahid Sulaiman, 2014, Analisis regresi Menggunakan SPSS, Andi Offset, Yogyakarta
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat, Rajawali Pres. Jakarta
- Wiryanto, 2015, Pengantar Ilmu Komunikasi, PT. Grasindo, Jakarta.
- Rogers, Everett M. 2016. Communication Technology, The New Media in Society, The free Press Collier Macmillan Publisher, London.