

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Sarana Agro Nusantara

PT Sarana Agro Nusantara merupakan perusahaan gabungan antara PT Sarana Sawitindo Utama Unit Dumai dengan PT Delitama Indonesia Unit Belawan. PT Sarana Agro Nusantara didirikan pada tanggal 2 Januari 2001 berdasarkan Akte Notaris Ny. Sartutiyasni Agung Iskandar, SH No. 9 tanggal 11 September 2000 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C-18.HT.01.04 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 4020, tanggal 22 Juni 2001.

Sejalan dengan perubahan status PT Delitama Belawan dan PT Sawitindo Dumai menjadi PT Sarana Agro Nusantara sesuai Akte Pendirian Penggabungan, maka kepemilikan sahamnya keseluruhan menjadi 100 milik PT Perkebunan Nusantara III Medan. Selanjutnya sesuai dengan hasil Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham PT Sarana Agro Nusantara tanggal 13 September 2005, status kepemilikan saham berubah menjadi 55 milik PT Perkebunan Nusantara IV dan 45 milik PT Perkebunan Nusantara III.

Kemudian berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan BUMN/Kepala Badan Pembinaan BUMN, Asmeneg/Deputi Bidang Usaha Pertambangan dan Agro Industri No: S-47/M.DU4-BUMN/1999 tanggal 16 Maret 1999 tentang pengalihan saham milik PT. Perkebunan Nusantara pada anak perusahaan (penyertaan) maka pemilik saham PT. Deli Tama Indonesia adalah PT. Perkebunan Nusantara III.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia No: C-18 HT.01.04.Th. 2001 tanggal 2 Januari 2001 terjadi penggabungan antara PT. Deli Tama Indonesia Belawan dengan PT. Sarana Sawitindo Utama Dumai dan Perseroan kembali berubah menjadi PT. Sarana Agro Nusantara (PT. SAN). PT. Sarana Agro Nusantara Medan merupakan perusahaan jasa pengurusan Transportasi (UJPT) *Freight forwarding* yang memiliki fasilitas dan layanan antara lain tangki timbun untuk minyak kelapa sawit dan fraksinya serta gula tetes, jasa pergudangan untuk komoditi karet, teh, coklat, kopi dan tembakau serta pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen ekspor impor.

4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Strategi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Visi Perusahaan adalah “Membentuk perusahaan bertaraf internasional dalam bidang jasa dan menjadi market leader di Indonesia dengan pelayanan berskala global”.

2) Misi Perusahaan

- a) Memberikan pelayanan jasa penimbunan terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan melalui konsistensi dalam mengendalikan kualitas produk milik pelanggan, sistem manajemen terpadu, teknologi yang tepat dan memenuhi standar internasional.
- b) Sumber daya manusia sebagai Asset perusahaan dihargai dan diberikan pemahaman secara konsisten dan berkesinambungan.
- c) Perusahaan berupaya untuk selalu memenuhi kepentingan berbagai pihak (Stakeholder).

3) Motto Perusahaan Motto Perusahaan adalah “senantiasa berbuat yang terbaik”.

4) Strategi Perusahaan Usaha untuk mencapai misi perusahaan tersebut, perlu disusun strategi perusahaan yang sesuai dengan visi perusahaan. Strategi yang disusun oleh PT. Sarana Agro Nusantara Medan, diuraikan menjadi empat sasaran pokok yaitu:

- a) Orientasi Kepada Keputusan Pelanggan.
- b) Manajemen Biaya.
- c) Retensi Pasar & Optimisasi Pasar yang ada saat ini.
- d) Variasi Tarif Jasa. Dalam menjalankan Usahnya PT. Sarana Agro Nusantara didukung dengan fasilitas seperti tangki penyimpanan minyak dan gudang penyimpanan. Fasilitas-

fasilitas ini terletak di wilayah pelabuhan Belawan dan Dumai sebagai pemindahan komoditi yang dihasilkan dari perkebunan pelanggan ke gudang serta dari gudang ke kapal dan sebaliknya dapat dilakukan dengan cepat dan lebih efisien.

5) Logo Perusahaan



Gambar 4.1

Logo PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan

Sumber: (https://logos.fandom.com/wiki/Sarana_Agro_Nusantara)

Makna dari logo PT.Sarana Agro Nusantara Medan adalah:

- 1) Segitiga, melambangkan bahwa perusahaan ini dinamis dan luwes yaitu maksudnya perusahaan ini bisa ke arah mana saja dalam melaksanakan usahanya.
- 2) Lingkaran, melambangkan sebuah gambar tangki yaitu perusahaan yang bergerak pada usaha titip timbun.
- 3) Warna Hijau, melambangkan hasil-hasil perkebunan.

4.1.3 Kegiatan Operasional Perusahaan PT.Sarana Agro Nusantara

Maksud dari tuan PT.SAN sesuai Anggaran Dasar perusahaan adalah melakukan usaha dibidang penimbunan dan pengeksporan barang. Serta optimilisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki

perusahaan untuk barang atau jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan beberapa prinsip-prinsip yang sudah ditentukan.

Usaha untuk mencapai misi perusahaan tersebut, perlu disusun strategi perusahaan yang sesuai dengan visi perusahaan. Strategi yang disusun oleh PT. Sarana Agro Nusantara, diuraikan menjadi empat sasaran pokok yaitu :

- a) Orientasi kepada kepuasan pelanggan.
- b) Manajemen biaya.
- c) Retensi pasar dan optimisasi pasar yang ada saat ini.
- d) variasi tarif jasa

Dalam menjalankan usahanya PT Sarana Agro Nusantara didukung dengan fasilitas seperti tangki penyimpanan minyak dan gudang penyimpanan. Fasilitas-fasilitas ini terletak disekitar wilayah pelabuhan Belawan dan Dumai sebagai pemindahan komoditif yang dihasilkan dari perkebunan pelanggan ke gudang serta dari gudang ke kapal dan sebaliknya dapat dilakukan dengan cepat dan efisien.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Struktur organisasi perusahaan merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan-hubungan dan kerja sama organisasi-organisasi yang terdapat dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan.

Secara sederhana struktur organisasi menyatakan alat dan cara mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) bagi kegiatan-kegiatan

kearah pencapaian tujuan. Oleh karena itu, struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa, sehingga SDM yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengendalian melalui bagian-bagian yang ada dalam perusahaan. Struktur organisasi yang diperlukan perusahaan haruslah disesuaikan dengan ukuran perusahaan tersebut.

Struktur organisasi juga didasarkan kepada hasil pemikiran dan pertimbangan atas sifat usaha perusahaan, bentuk organisasi yang sedang berjalan serta mengolah informasi dari sifat inti perusahaan. Struktur organisasi PT. Sarana Agro Nusantara (PT. SAN) menggunakan atau menerapkan sistem organisasi garis dan staff, dimana setiap departemen sudah ada pemisahan antar fungsi dan tanggung jawab. Masing-masing pimpinan departemen bertanggung jawab kepada tingkatan jabatan di atasnya.

Struktur organisasi pada perusahaan ini sudah mengalami beberapa kali perubahan baik struktur maupun nama jabatannya. Struktur organisasi yang terakhir dipergunakan adalah struktur organisasi yang sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT. Sarana Agro Nusantara Nomor :SAN/KPTS/R/10/2002. PT. Sarana Agro Nusantara dipimpin oleh pemegang saham yang dibantu oleh Dewan Komisaris dan Direktur Utama/Direktur Operasional. Dalam menjalankan operasi perusahaan Direktur Utama dibantu oleh Kepala

Unit Belawan, Kepala Unit Dumai, Kepala Bagian Operasi, Kepala Bagian Keuangan dan Sekretariat.

Dalam menjalankan dan mengendalikan kegiatan perusahaan, Direktur Utama dibantu oleh staff pengendalian intern. Bagan struktur organisasi PT. Sarana Agro Nusantara Medan, terdapat pada lampiran.



Gambar 4.2
Struktur organisasi PT. Sarana Agro Nusantara (PT. SAN)
Sumber : (<https://saranaagronusantara.com/about-us/struktur-organisasi/>)

Tugas dan wewenang masing-masing fungsi dan struktur organisasi PT. Sarana Agro Nusantara secara umum sebagai berikut:

1. Pemegang Saham

Pemegang saham berfungsi untuk mengawasi perkembangan perusahaan. Dalam mengoperasikan perusahaan, pemegang

saham tidak ikut langsung mengurus perusahaan. Adapun tugas dan wewenang pemegang saham :

- a) Mengadakan pengawasan dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam anggaran dasar pada akte pendirian PT. Sarana Agro Nusantara (PT. SAN) Medan.
- b) Menentukan kebijaksanaan perusahaan secara garis besar demi tercapainya tujuan utama perusahaan pada saat diadakannya sidang tahunan.
- c) Mempertimbangkan dan mengesahkan laporan keuangan yang disampaikan dalam laporan tahunan.
- d) Bekerja sama dengan seluruh anggota perusahaan dalam beberapa hal yang telah disepakati dalam anggaran dasar.

2. Dewan Komisaris

Tugas dan wewenang:

- a) Melakukan pengawasan atas kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perusahaan serta memberikan nasehat kepada direksi.
- b) Komisaris berhak memeriksa semua pembukuan, surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan membandingkan keadaan keuangan serta berhak untuk melakukan segala tindakan yang telah dijalankan oleh direksi.

- c) Memberhentikan untuk sementara seseorang atau lebih anggota direksi apabila anggota direksi bertindak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

1. Direktur Utama

Tugas dan Wewenang:

- a) Memimpin dan mengurus perseroan sesuai dengan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perseroan.
- b) Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.
- c) Melaksanakan kebijakan perusahaan sesuai yang diatur di dalam anggaran dasar perusahaan serta ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (PTPN) selaku Pemegang Saham dan Dewan Direksi.
- d) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijaksanaan perusahaan dibagian keuangan/umum, Operasi, Teknik dan Teknologi serta perluasan/pengembangan usaha.
- e) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas kepada Direktur Operasional secara keseluruhan.
- f) Pengambilan keputusan tertinggi dalam perusahaan
- g) Mengangkat dan memberhentikan karyawan golongan IA s/d IVD, setelah berkoordinasi dengan Direktur Operasional.

- h) Mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan melakukan segala tindakan mengenai pemilikan maupun pengurusan perusahaan.
- i) Berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama direksi serta mewakili perseroan.

2. Direktur Operasional

Tugas dan Wewenang:

- a) Membantu Direktur Utama dalam melaksanakan tugas-tugas rutin.
- b) Mengkoordinir Kepala Bagian dan Kepala Unit untuk tugas-tugas rutin yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
- c) Mengawasi rencana maupun realisasi biaya eksploitas, investasi yang telah ditetapkan.
- d) Membuat/mencari terobosan-terobosan baru kepada produsen dan konsumen.
- e) Mewakili Direktur Utama di luar perusahaan apabila Direktur Utama cuti atau dinas luar.
- f) Menandatangani surat keluar perusahaan hal-hal yang berhubungan dengan pihak lain.
- g) Mengangkat dan memberhentikan serta memutasikan karyawan pelaksana.

- h) Mengusulkan kepada Direktur Utama tentang pengangkatan dan pemindahan karyawan.
- i) Mengadakan kerja sama operasi atau kontrak manajemen yang berlaku untuk jangka waktu tidak lebih dari satu tahun atau satu siklus usaha.

3. Satuan Pengawasan Intern (SPI)

Tugas dan Wewenang:

- a) Mengelola bagian satuan intern dan membantu Direksi dalam bidang pengawasan intern serta memberikan sasaran tindak lanjut untuk mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif dan ekonomis.
- b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.
- c) Menyiapkan tata cara pemeriksaan Satuan Pengawasan Intern agar efisien dan efektif dalam rangka pengamanan harta kekayaan dan pengelolaan perusahaan.
- d) Melaksanakan audit/pemeriksaan intern, baik fisik, finansial maupun Manajemen terhadap seluruh unit kerja perusahaan berdasarkan norma pemeriksaan, pedoman pemeriksaan BUMN atas pelaksanaan RKAP, kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang berlaku dip perusahaan.
- e) Memberikan masukan-masukan kepada Direksi untuk penyusunan dan penyempurnaan peraturan, ketentuan, sistem

prosedur, maupun administrasi pada umumnya yang berlaku pada perusahaan.

- f) Menganalisis/mengevaluasi laporan keuangan (Neraca, Laba/Rugi dan pendukungnya) perusahaan, sebelum di audit oleh Akuntan Publik dan hasilnya disampaikan kepada Direksi.
- g) Melakukan evaluasi dan analisis secara periodik terhadap operasional perusahaan (pemeriksaan keuangan, operasional, komputerisasi dan analisa pelaporan) dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, ekonomisasi dan produktivitas perusahaan, menyampaikan saran dan pendapatnya kepada Direksi.
- h) Memelihara dan mengawasi inventaris serta surat-surat dan dokumen-dokumen penting bagian Satuan Pengawasan Inventaris.
- i) Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bagian SPI berwenang untuk memasuki semua unit kerja perusahaan dan aparatnya dalam rangka pelaksanaan tugasnya sesuai garis-garis kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Direksi.
- j) Melakukan pengawasan terhadap kebenaran, kewajaran, kelengkapan, efisiensi, efektivitas dan ekonomisasi semua kegiatan Manajemen yang digunakan perusahaan agar tujuan

perusahaan seperti rencana yang telah ditetapkan dapat tercapai.

4. Kepala Bagian Operasional/Teknik

Tugas dan Wewenang:

- a) Senantiasa mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi agar pengelolaan dan pelaksanaan pelayanan jasa pompa, penimbunan dapat disesuaikan dengan perkembangan teknologi.
- b) Membuat suatu kajian lapangan untuk mendapatkan data sebagai dasar perencanaan perbaikan dan perawatan peralatan.
- c) Mempersiapkan estimasi biaya untuk perawatan atau perbaikan baik secara swakelola ataupun yang dikerjakan oleh pihak kontraktor.
- d) Memimpin, mengatur dan mengawasi kegiatan yang ada dibawah pengawasannya.
- e) Mengarahkan, mengawasi pelaksanaan, perawatan dan perbaikan mesin serta peralatan-peralatan lain yang berada dibawah pengawasannya.
- f) Mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan-kegiatan dibawah pengawasannya menjadi satu kegiatan yang terpadu dan berjalan lancar sesuai dengan kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan.

5. Kepala Bagian Keuangan

Tugas Dan Wewenang:

- a) Membantu Direksi didalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kerja dibagian keuangan yang meliputi pembukuan, pembiayaan dan pengadaan barang.
- b) Membantu Direksi membuat rencana program jangka panjang dan jangka pendek dibagian keuangan serta mengorganisir pekerjaan tersebut dengan mendahulukan pekerjaan-pekerjaan prioritas.
- c) Membuat dan mengatur uraian tugas pegawai dibagian keuangan.
- d) Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan dibagian keuangan serta pembiayaan secara umum.
- e) Melaksanakan pengadilan dan pengawasan biaya/investasi terhadap bagian-bagian lain.
- f) Membuat penilaian kinerja kepada karyawan pelaksanaan dan karyawan pimpinan bawahan.

6. Kepala Urusan Sekretariat

Tugas dan Wewenang :

- a) Memeriksa dan meneliti laporan-laporan berkala yang diterima dari bawahannya serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
- b) Menerima, menyimpan dan meminjamkan arsip.

- c) Membuat surat-surat, laporan-laporan, dokumen-dokumen lain yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- d) Menyusun dan merumuskan saran-saran kepada atasan mengenai kebijaksanaan, rencana-rencana dan program di bidang kepegawaian.

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik yang berkaitan dengan responden penelitian dari PT. Sarana Agro Nusantara sebagai berikut.

Tabel 4.1
Berdasarkan Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Uraian	Jumlah Responden
1.	Jenis Kelamin	Pria	45 responden
		Perempuan	27 responden
2.	Bagian	Sekretaris	1 responden
		Keuangan	9 responden
		Manager	1 responden
		Optek	5 responden
		SPI	5 responden
		Direktur	1 responden
		Karpel Operasional	30 responden
		Karpel Teknik	20 responden
3.	Usia Responden	21-31 tahun	31 responden
		32-41 tahun	9 responden
		42-51 tahun	-
		> 52 tahun	49 responden

Sumber: Hasil Olah SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 72 responden yang diteliti bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki lebih banyak dari pada perempuan kemudian responden yang paling dominan yakni berposisi sebagai Karpel Operasional dengan jumlah sebanyak 30 responden. Untuk usia reponden penelitian dapat

disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah yang berusia antara 32-41 tahun dengan jumlah 28 responden (45,2%).

4.1.6 Uji Statistik Deskriptif Variabel

4.1.6.1 Uji Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sarana Agro Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.2
Statistik Variabel Stres Kerja

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	F	F	F	F	F
Beban kerja karyawan setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya masing-masing.	21	27	9	8	7
Sikap pimpinan dari PT. Sarana Agro Nusantara kepada para karyawan tergolong biasa saja terkesan kurang peduli.	24	26	9	5	8
Peralatan kerja yang terdapat di PT. Sarana Agro Nusantara sangat lengkap.	6	13	12	18	23
Kondisi area lingkungan kerja di PT. Sarana Agro Nusantara cukup baik.	24	27	6	4	11
Setiap karyawan yang bekerja PT. Sarana Agro Nusantara mendapatkan jenjang karir.	20	18	17	9	8

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Beban kerja karyawan setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya masing-masing.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 27 responden.

2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Sikap pimpinan dari PT. Sarana Agro Nusantara kepada para karyawan tergolong biasa saja terkesan kurang peduli.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 26 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Peralatan kerja yang terdapat di PT. Sarana Agro Nusantara sangat lengkap.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab sangat setuju dengan jumlah 23 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kondisi area lingkungan kerja di PT. Sarana Agro Nusantara cukup baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 27 responden.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan yang bekerja PT. Sarana Agro Nusantara mendapatkan jenjang karir.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 20 responden.

4.1.6.2 Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sarana Agro Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Statistik Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	F	F	F	F	F
Pimpinan perusahaan di PT. Sarana Agro Nusantara memiliki ketegasan terhadap para bawahannya.	0	34	4	27	7
Komunikasi yang dibangun oleh pimpinan cukup baik kepada para karyawan.	0	25	14	27	6
Terdapat beberapa karyawan yang termotivasi ingin meningkatkan karir mereka.	0	26	12	22	12
Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan pekerja tergolong baik.	0	21	18	27	6
Pimpinan perusahaan cukup dapat merangkul para bawahannya.	0	16	24	17	15

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pimpinan perusahaan di PT. Sarana Agro Nusantara memiliki ketegasan terhadap para bawahannya.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 34 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Komunikasi yang dibangun oleh pimpinan cukup baik kepada para karyawan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 27 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Terdapat beberapa karyawan yang termotivasi ingin meningkatkan karir mereka.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 26 responden.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan pekerja tergolong baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 27 responden.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pimpinan perusahaan cukup dapat merangkul para bawahannya.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab kurang setuju dengan jumlah 24 responden.

4.1.6.3 Uji Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sarana Agro Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Statistik Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	F	F	F	F	F
Setiap karyawan mampu memperhitungkan resiko dari tanggung jawab yang mereka lakukan.	0	26	15	18	13
Hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya cukup baik.	0	25	9	24	14
Semua target yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tujuannya adalah kepada kepentingan karyawan itu sendiri.	0	38	8	15	11
Segala tugas yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan dapat diselesaikan oleh para karyawan.	0	28	20	19	5
Pihak perusahaan selalu mendukung hasil yang di capai oleh para pekerja.	0	31	9	16	16

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan mampu memperhitungkan resiko dari tanggung jawab yang mereka lakukan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 26 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya cukup baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 25 responden.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Semua target yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tujuannya adalah kepada kepentingan karyawan itu sendiri.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 38 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Segala tugas yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan dapat diselesaikan oleh para karyawan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 28 responden.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pihak perusahaan selalu mendukung hasil yang di capai oleh para pekerja.” maka

dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 31 responden.

4.1.6.4 Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sarana Agro Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	F	F	F	F	F
Waktu yang dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya tergolong cukup singkat.	2	22	9	22	17
Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sangat baik.	0	18	19	25	10
Waktu dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan oleh pekerja ditentukan oleh pihak perusahaan.	0	16	16	27	13
Tingkat kehadiran dari pekerja ketika masuk kerja cukup baik.	0	24	20	20	8
Sikap kooperatif selalu di dikedepankan oleh para pekerja ketika melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.	0	28	12	16	16

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Waktu yang dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya tergolong cukup singkat.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dan setuju dengan jumlah 22 responden.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sangat baik.” maka dapat

disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 25 responden.

3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Waktu dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan oleh pekerja ditentukan oleh pihak perusahaan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 27 responden.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Tingkat kehadiran dari pekerja ketika masuk kerja cukup baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 24 responden.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Sikap kooperatif selalu di dikedepankan oleh para pekerja ketika melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 28 responden.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.6
Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00384568
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.054
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

1.1.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*variance inflation factors*) dan nilai tolerance sebagai berikut.

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.681	2.331			
	Stres Kerja	.089	.078	.129	.888	1.126
	Kepemimpinan	.384	.124	.376	.758	1.320
	Budaya Organisasi	.106	.140	.095	.721	1.387
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Ketentuan dasar nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel stres kerja (X1) dengan nilai 0,888, variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai 0,758, dan untuk variabel budaya organisasi dengan nilai 0,721 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Ketentuan dasar nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian stres kerja (X1) yaitu sebesar 1,126 yang berarti 1,126 VIF < 10, untuk variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,320 yang berarti 1,320 VIF < 10, dan variabel budaya organisasi dengan nilai VIF sebesar 1,387 yang berarti 1,387 VIF < 10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1.1.7.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.8
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.368	1.161		-.317	.752
	Stres Kerja	.021	.042	.062	.508	.613
	Kepemimpinan	.081	.053	.193	1.532	.130
	Budaya Organisasi	.065	.054	.157	1.200	.234

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel stres kerja yaitu 0,613 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel kepemimpinan yaitu dengan nilai 0,130 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, pada pengujian yang ketiga variabel budaya organisasi yaitu dengan nilai 0,234 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

1.1.8 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.276	1.145		-.241	.810
	Stres Kerja	.152	.076	.142	2.006	.049
	Kepemimpinan	.299	.094	.256	3.187	.002
	Budaya Organisasi	.642	.076	.615	8.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah:

$$Y = -276 + 152X_1 + 299X_2 + 642X_3$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar -0,276 yang artinya variabel stres kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam keadaan konstan adalah -0,276.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,152$ menunjukkan apabila stres kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 15,2%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,299$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 29,9%.

4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0,642$ menunjukkan apabila budaya organisasi mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya volume penjualan sebesar 64,2%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah nilai budaya organisasi (X3) sebesar 64,2%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi.

1.1.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.276	1.145		-.241	.810
	Stres Kerja	.152	.076	.142	2.006	.049
	Kepemimpinan	.299	.094	.256	3.187	.002
	Budaya Organisasi	.642	.076	.615	8.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Adapun hasil uji parsial diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $72-4= 68$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,006 > t_{tabel} 1,995$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $72-4= 68$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,187 > t_{tabel} 1,995$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2

diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $72-4= 68$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,478 > t_{tabel} 1,995$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.8.2 Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.410	3	340.470	83.857	.000 ^b
	Residual	276.090	68	4.060		
	Total	1297.500	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji simultan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

$$Df = n - k - 1 = 72 - 4 - 1 = 67$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,51$$

$$F_{\text{hitung}} = 83,857$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung 83,857 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan n = diperoleh nilai ftabel 2,51 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu $83,857 > 2,51$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.

1.1.8.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.778	2.015
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai *R Square* diperoleh nilai 0,787 yang artinya 78,7% pengaruh stres kerja (X1) kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi pada PT. Sarana Agro Nusantara. Kemudian sisanya yaitu 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

1.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Sarana Agro Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $72-4=68$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,006 > t_{tabel} 1,995$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima.

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih.

Hasil dari analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Riandy (2019) dan Tri Wartono (2019), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja

terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian mereka mendapat hasil yang pengaruh stres kerjanya besar sedangkan peneliti mendapat hasil pengaruh stres kerja yang kecil.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Sarana Agro Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $72-4=68$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,187 > t_{tabel} 1,995$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima.

Menurut Veithzal Rivai (2019:21) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas adalah “meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi perubahan-perubahan mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi”.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $72-4=68$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,478 > t_{tabel} 1,995$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 diterima.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung 83,857 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan n = diperoleh nilai ftabel 2,38 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu $83,857 > 2,38$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.

