

PENGARUH STRES KERJA, UPAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STARBUCKS COFFEE TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA

Nurul Widyawati
widyawatinurul97@gmail.com

Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of work stress, fee and organization culture on employee's performance of Starbucks Coffee at Tunjungan Plaza, Surabaya. The Research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of population were the sample. In line with, there were 37 respondents of Starbucks Coffee employee as sample. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 23. The Research result concluded work stress had negative and significant effect on employee's performance of Starbucks Coffee. On the other hand, fee had positive and significant effect on employee's performance of Starbucks Coffee. Likewise, organization culture had positive and significant effect on employee's performance of Starbucks Coffee at Tunjungan Plaza, Surabaya.

Keywords: Work Stress, Fee, Organization Culture, Employee's Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja, upah, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza, Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian yang digunakan adalah karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza, Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu pemilihan sampel menggunakan seluruh populasi yang diperoleh dari 37 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah usaha bisnis sumber daya manusia memiliki peran penting yang tidak dapat dilepaskan dari proses perkembangan bisnis itu sendiri. Dimana kinerja karyawan mempunyai andil peran sebagai media dalam melancarkan pelaksanaan kegiatan sebuah usaha atau bisnis. Peran yang dimaksud adalah profesionalitas demi meningkatkan kinerja. Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja kerja yang baik apabila mendapatkan keseimbangan antar kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dikerjakan maka akan timbul tanggung jawab dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam suatu usaha atau bisnis yang dijalankan, maka setiap unit pasti akan dinilai dalam kinerjanya. Kinerja karyawan berhubungan dengan sumber daya manusia yang ada dalam unit usaha atau bisnis dapat dinilai secara objektif. Disamping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula suatu indikator dalam menunjang penilaian. Dimana jika diinginkan seorang manajer hendak mengubah sistem yang ada. Biasanya akan terjebak dalam persepsi jika penilaian total buruk tidak ada dengan

hubungan sistem yang kurang baik. Bisnis kedai kopi atau *coffee shop* adalah salah satu bisnis yang bisa menjangkau dalam semua lapisan kalangan masyarakat. Perkembangannya dapat diadaptasi dengan berubahnya skema pola kehidupan masyarakat. Dengan meningkatnya perkembangan perusahaan di Indonesia terdapat pula faktor yang mempengaruhi didalamnya, salah satu faktornya adalah stres kerja, upah, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut membuat perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Stres kerja dipicu kondisi perubahan emosi seorang pekerja yang berdampak terhadap jalan pikiran dan kondisi fisik. Pada tahap ini mengakibatkan keadaan spikis manusia sebagai sumber daya perusahaan menjadikan karyawan sebagai tulang punggung yang memiliki peran penting terhadap baik atau buruknya kinerja. Upah sendiri masih menjadi salah satu masalah yang selalu menjadi sorotan publik, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Kasus ini dikarenakan upah adalah komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upahnya menjadi salah satu indikator yang mencerminkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal upah yang paling penting mengapa orang sering menjadikannya alasan lain seperti untuk prestasi, aktivitas afiliasi dengan orang lain, pengembangan diri atau untuk menunjukkan visual diri. Setidaknya lebih dari 90% perbedaan yang sering muncul antara *low management* dan *midle/top management* disebabkan soal upah. Budaya organisasi bisa dikatakan juga suatu sistem nilai yang diterapkan bersama dalam suatu organisasi dimana memiliki dampak paralel yang menentukan bagaimana tingkatan para pekerja melakukan kegiatan guna mencapai visi misi perusahaan.

Hal yang sama akan dijumpai dan kebanyakan terjadi di perusahaan maupun organisasi sebagai suatu perilaku manusia mencakup pemikiran, keyakinan, sikap dan perbuatan dari setiap anggota organisasi yang mempengaruhi kehidupan manusia dan membentuk suatu budaya organisasi baru. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza, Surabaya, (2) Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza, Surabaya, (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza, Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza, Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza, Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Stres Kerja

Robbins dan Judge (2016: 700) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Sedangkan menurut Siagian (2014: 233) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Hasibuan (2016: 247) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi perubahan emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2017: 170) menyatakan stres kerja adalah perasaan menekan yang dirasakan seorang pekerja dalam menghadapi tugas kerjanya. Dikatakan dalam kondisi stres kerja jika seseorang pekerja merasakan perasaan tertekan dalam menjalankan pekerjaan dimana hal yang dirasakan antara sifat individu mengubah kondisi fisik dan psikologis.

Upah

Menurut Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30 upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Rivai (2011: 758) mengungkapkan upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kadarisman (2012: 122) mengungkapkan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Berdasarkan pengertian diatas, upah adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas usahanya dalam mencapai tujuan organisasi yang menjadi hak seluruh pekerja atau buruh dan dibayarkan dalam bentuk finansial yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja. Dengan demikian, menurut UU No. 13 tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja atau buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja atau buruh.

Budaya Organisasi

Tobari (2015: 12) mengatakan bahwa, budaya atau habit organisasi adalah sesuatu yang dipahami, dijiwai atau bisa dikatakan sebagai tindakan yang memberikan nilai tersendiri dan menjadi pola dalam suatu organisasi. Robbins dan Judge (2015: 173) mengartikan sesuatu pola yang dianut oleh para pekerja yang bisa membedakan organisasi satu dengan yang lain secara jelas.

Kinerja Karyawan

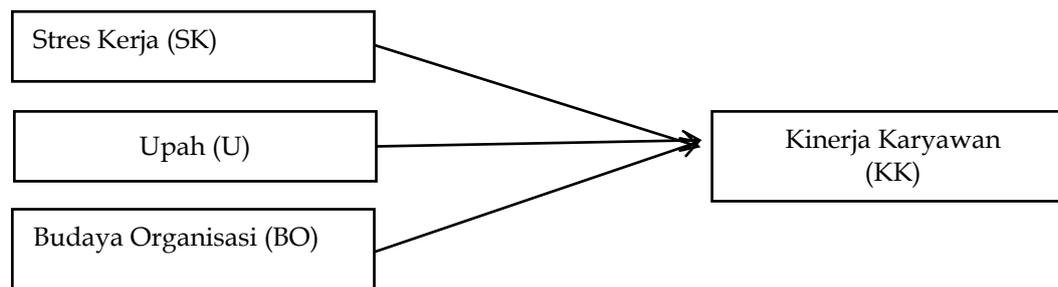
Menurut Edison *et al.* (2016: 504) kinerja adalah suatu proses yang bertumpu dan diukur sepanjang periode waktu yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diatur sebelumnya. Menurut Sinambela (2016:20) kinerja adalah hasil pencapaian yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai pengaruh stres kerja, upah, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut masih memperlihatkan bahwa pekerja cenderung tidak konsisten. Ditemukan ada beberapa peneliti yang menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu Sari *et al.* (2017) menyebutkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lesimanuaya (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera. Menurut Masilan *et al.* (2015) bahwa secara simultan variabel bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk. Selanjutnya menurut Novinawati (2018) Secara bersamaan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di Hotel Natama Syariah Padangsidimpua.

Rerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi dimana karyawan merasakan suatu tekanan atau perubahan emosi secara drastis dan terlihat secara fisik sebagai bentuk akibat dari tidak baiknya pengadaptasian diri dengan tuntutan perusahaan disebut stres kerja. Menurut Munandar (2011:392) memberikan penjelasan bahwa stres yang disebabkan karena ketidakjelasan peran mengakibatkan ketidakpuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sari *et al.* (2017) menyebutkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lesimanuaya (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Bappenas (2010: 61) menyatakan, upah minimum yang ditetapkan lebih banyak ditentukan oleh aspek kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan kenaikan tingkat produktifitas. Produktivitas belum menjadi determinan utama dalam penentuan upah. Perusahaan hanya akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitasnya, artinya suatu tenaga kerja yang produktivitasnya rendah akan menerima upah yang rendah, begitu juga dengan sebaliknya. (Sulistiawati, 2012:204). Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu kenaikan suatu upah dapat menciptakan hubungan baik antara perusahaan dan tenaga kerja. Karena jika faktor tenaga kerja meningkat, maka secara tidak langsung produktivitas perusahaan juga meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah akan berkaitan langsung dengan hasil kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan upah berpengaruh secara signifikan. Menurut Masilan *et al.* (2015) bahwa secara simultan variabel bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk. Selanjutnya menurut Novinawati (2018) Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015:189) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya

akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Faktor lain jika sistem kompensasi dan sistem manajemen dalam strategi organisasi tidak dapat dikelola dengan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif, memberikan dukungan yang baik sehingga dapat meningkatkan dan mendukung produktivitas karyawan. Budaya organisasi dapat disesuaikan terhadap partisipasi yang mendukung sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk lebih kreatif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rafiq (2019) variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan dompet dhuafa. Sedangkan menurut Hastuti (2018) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu data yang akan diolah dalam penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:7-8). Hubungan sebab akibat dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja, upah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Starbucks Coffee Tunjungan Plaza, Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam tahapan ini dilakukan pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian terkait dengan objek penelitian. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling yaitu sampling jenuh. Penggunaan metode ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu semua karyawan di Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuisioner. Dalam kuisioner ini, skor diukur dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2017:93) mendefinisikan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yaitu sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, upah dan budaya organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017: 203). Adapun indikator stres kerjanya adalah: (1) Beban kerja (2) Waktu kerja (3) Umpan balik (4) Tanggung jawab.

Upah

Upah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai upah atau imbalan. Indikator upah dalam penelitian ini menurut pendapat Kasmir (2016: 240-243) yaitu sebagai berikut: (1)Gaji bersifat tetap (2)Upah (3)Insentif (4)Bonus (5)Komisi (6)Macam-macam tunjangan.

Budaya Organisasi

Setiap nilai yang menjadi dasar pemahaman dan dipraktikkan oleh suatu organisasi, sehingga pola tersebut bisa menjadi arti tersendiri dalam setiap aturan berperilaku dalam menjalankan suatu organisasi disebut budaya organisasi. (Tobari, 2015: 73), Adapun indikator budaya organisasi adalah: (1)Disiplin (2)Bersikap sopan (3)Bersikap ramah (4)Taat aturan (5)Bekerja keras.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan seberapa besar hasil keluaran seseorang secara total dalam melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan dengan segala aturan yang berlaku. Kinerja sendiri memiliki arti semua hasil yang diperoleh baik secara kualitas ataupun kuantitas. Telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakat bersama Bintoro dan Daryanto (2017: 106). Adapun indikator Kinerja Karyawan adalah: (1)Kualitas (2)Kuantitas (3)Ketepatan (4)Waktu (5)Efektivitas (6)Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghazali (2017:52) uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%) atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah benar sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius dan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *cronbach alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai

Cronbach Alpha > 0,6, maka instrument penelitian dikatakan reliabel. Jika *Cronbach Alpha* < 0,6, maka instrument penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki guna untuk meramalkan bagaimana keadaan naik dan turunnya variable dependen, bila ada dua atau lebih variable independent sebagai faktor predictor dimanipulasi atau adanya perubahan naik turunnya nilai. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017:275). Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1SK + \beta_2U + \beta_3BO + e$$

KK = Variabel terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefesien Regresi

SK = Variabel Stres Kerja

U = Variabel Upah

BO = Variabel Budaya Organisasi

e = *Standart error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang memiliki tujuan untuk menguji apakah setiap variabel yang tersusun terdistribusi dengan normal atau tidak dalam model regresi, Penelitian ini menggunakan analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data dengan melihat plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) dan grafik histogramnya. Ada 2 dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan yaitu, (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka pola distribusi dianggap tidak normal, sehingga nilai model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk dapat melihat ada atau tidaknya didalam uji model regresi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF lebih besar dari 10 dan Nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dikatakan terbebas dari multikolinieritas Ghazali (2016: 103 – 105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka akan disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka akan disebut heteroskedastisitas. Ghazali (2016:134) menyatakan bahwa salah satu cara dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dengan melihat apakah ada atau tidak pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED pada sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual (Y prediksi - Y

sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisis yang digunakan yaitu (1)jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.(2)jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Menurut Ghozali (2016;96) Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria uji F dalam penelitian ini yaitu (1)jika nilai probabilitas >0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh antara stres kerja (SK), Upah (U), dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja karyawan (KK) tidak layak digunakan. (2) jika nilai probabilitas <0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh antara stres kerja (SK), Upah (U), dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja karyawan (KK) layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien Determinasi Berganda (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016;95). Nilai R² adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel stres kerja (SK), Upah (U), dan budaya organisasi (BO) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya kinerja karyawan (KK).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara stres kerja (SK), Upah (U), dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja karyawan (KK). Kriteria pengujian uji t menurut Ghozali (2016:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji t dalam penelitian ini yaitu (1)jika nilai probabilitas >0,05 maka stres kerja (SK), Upah (U), dan budaya organisasi (BO) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), (2)jika nilai probabilitas <0,05 maka stres kerja (SK), Upah (U), dan budaya organisasi (BO) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja (SK)

Tabel 1
Distribusi Frekuensi berdasarkan Stres Kerja

Indikator Variabel	Skor Kuesioner					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	KS	S	SS			
SK1	0	0	7	16	14	155	37	4,18
SK2	0	0	8	18	11	151	37	4,08
SK3	0	0	11	22	4	141	37	3,81
SK4	0	0	11	19	7	144	37	3,89
Mean Variabel Stres Kerja								3,99

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil terbanyak terdapat pada indikator SK1 dengan nilai sebesar 4,18 sedangkan hasil paling sedikit terdapat pada indikator SK3 dengan nilai sebesar 3,81. Dengan mean variabel stres kerja sebesar 3,99 dimana rata-rata dari semua jawaban responden berada pada interval $3,40 < a \leq 4,20$ hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel stres kerja (SK).

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Upah (U)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Upah

Indikator Variabel	Skor Kuisisionaer					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	KS	S	SS			
U1	0	0	7	21	9	150	37	4,05
U2	0	0	5	24	8	151	37	4,08
U3	0	0	10	21	6	144	37	3,89
U4	1	1	2	20	13	154	37	4,16
U5	1	1	2	19	14	155	37	4,18
U6	1	1	7	19	9	145	37	3,91

Mean Variabel Upah 4,04

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil terbanyak terdapat pada indikator U5 dengan nilai sebesar 4,18 sedangkan hasil paling sedikit terdapat pada indikator U3 dengan nilai sebesar 3,89. Dengan mean variabel upah sebesar 4,04 dimana rata-rata dari semua jawaban responden berada pada interval $3,40 < a \leq 4,20$ hal ini berarti bahwa responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel upah (U).

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (BO)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Organisasi

Indikator Variabel	Skor Kuisisionaer					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	KS	S	SS			
BO1	0	1	4	23	9	151	37	4,08
BO2	0	2	7	19	9	146	37	3,94
BO3	2	5	8	13	9	137	37	3,59
BO4	0	2	7	20	8	145	37	3,91
BO5	0	1	3	26	7	150	37	4,05

Mean Variabel Budaya Organisasi 3,91

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil terbanyak terdapat pada indikator BO1 dengan nilai sebesar 4,08 sedangkan hasil paling sedikit terdapat pada BO3 dengan nilai sebesar 3,59. Dengan mean variabel budaya organisasi sebesar 3,91 dimana rata-rata untuk semua jawaban responden berada pada interval $3,40 < a \leq 4,20$ hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel budaya organisasi (BO).

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

Indikator Variabel	Skor Kuisisionaer					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	KS	S	SS			
KK1	0	0	6	25	6	148	37	4,00
KK2	0	0	5	24	8	151	37	4,08
KK3	0	0	9	23	5	144	37	3,89
KK4	0	0	7	21	9	150	37	4,05
KK5	0	0	4	24	9	153	37	4,13

Mean Variabel Kinerja Karyawan 4,03

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil terbanyak terdapat pada indikator KK5 dengan nilai sebesar 4,13 sedangkan hasil paling sedikit terdapat pada indikator KK3 dengan nilai sebesar 3,89. Dengan mean variabel kinerja karyawan sebesar 4,03 dimana rata-rata untuk seluruh jawaban responden berada di interval $3,40 < a \leq 4,20$ hal ini dapat dikatakan bahwa responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan (KK).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikasinya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan - pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan variabel tersebut valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koef. Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	,484	0.2746	Valid
	2	,520		Valid
	3	,372		Valid
	4	,256		Valid
Upah	1	,671	0.2746	Valid
	2	,709		Valid
	3	,559		Valid
	4	,758		Valid
	5	,711		Valid
	6	,736		Valid
Budaya Organisasi	1	,557	0.2746	Valid
	2	,522		Valid
	3	,373		Valid
	4	,599		Valid
	5	,495		Valid
Kinerja Karyawan	1	,743	0.2746	Valid
	2	,660		Valid
	3	,624		Valid
	4	,755		Valid
	5	,702		Valid

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel stres kerja (SK), upah (U), budaya organisasi (BO), kinerja karyawan (KK) dan keseluruhan item indikator dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item indikator yang telah disusun dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan secara bersama-sama pada seluruh butir pertanyaan yang disediakan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* \leq 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel (Sujarweni, 2015:110).

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,674	Reliabel
Upah	0,877	Reliabel
Budaya Organisasi	0,722	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari tabel 6 diatas hasil dari pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan angka 0,800 dimana \geq dari 0,6. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kesemua item yang berjumlah 20 indikator dari keseluruhan variabel tersebut telah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan antara variabel motivasi kerja, kompensasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>		
(Constant)	12,168	3,661		3,323
SK	-0,381	0,147	-0,295	-2,598
U	0,394	0,077	0,579	5,099
BO	0,231	0,098	0,269	2,355

Sumber : data primer, diolah 2020

$$KK = 12,168 - 0,381 SK + 0,394 U + 0,231 BO + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada Tabel 7 dapat diartikan, sebagai berikut: (1) Nilai konstanta 12,168 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja (SK), upah (U) dan budaya organisasi (BO) dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) sebesar 12,168 satuan. (2) Nilai koefisien regresi (1) untuk variabel stres kerja (SK) sebesar - 0,381 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif (berlawanan arah) antara variabel stres kerja (SK) dengan kinerja karyawan (KK). Hal ini menunjukkan apabila tingkat stres kerja (SK) akan signifikan maka kinerja karyawan (KK) akan turun. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja (SK) karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka akan semakin turun tingkat kinerja karyawan (KK) Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. (3) Nilai koefisien regresi (2) untuk variabel upah (U) sebesar 0,394 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif (searah) antara variabel upah (U)

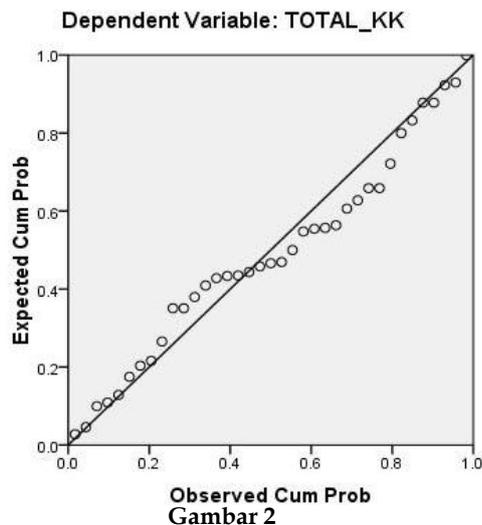
dengan kinerja karyawan (KK). Hal ini menunjukkan apabila tingkat upah (U) akan signifikan maka kinerja karyawan (KK) akan semakin meningkat. Dengan demikian semakin tinggi upah (U) karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan (KK) Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. (4) Nilai koefisien regresi (3) untuk variabel budaya organisasi (BO) sebesar 0,231 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif (searah) antara variabel budaya organisasi (BO) dengan kinerja karyawan (KK) Hal ini menunjukkan apabila tingkat budaya organisasi (BO) akan naik maka kinerja karyawan (KK) akan naik. Dengan demikian semakin naik budaya organisasi (BO) karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka akan semakin naik tingkat kinerja karyawan (KK) Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menghindari adanya bias, maka data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas data tersebut menggunakan teknik *probability plot*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: data primer, diolah (2020)

Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik - titik data menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa maka model regresi yang digunakan dianggap layak dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	1,022	0,979	Non Multikolonieritas
Upah	1,023	0,978	Non Multikolonieritas
Budaya Organisasi	1,038	0,963	Non Multikolonieritas

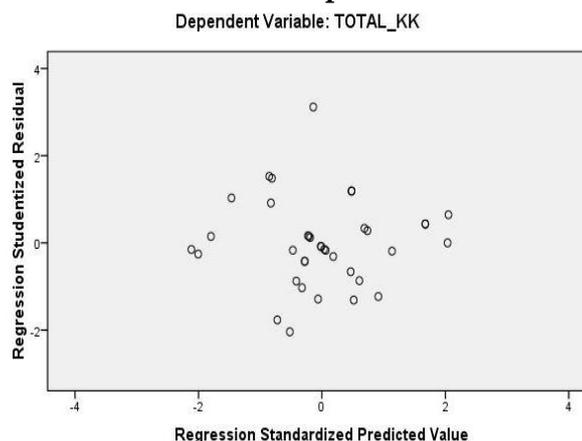
Sumber : data primer, diolah 2020

Dari Tabel 8 diketahui bahwa variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari stres kerja (SK), upah (U) dan budaya organisasi (BO) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka pada model regresi yang digunakan terhadap penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tersebut dilakukan untuk dapat menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan bila variasi berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: data primer, diolah (2020)

Dari Gambar 3 dapat diketahui bahwa tidak adanya pola yang jelas seperti titik - titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu X dan Y. Hal ini mengindikasikan bahwa pada persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas atau independen yaitu stres kerja (SK), upah (U) dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja karyawan (KK) layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.314	3	45.105	28.259	.000 ^b
Residual	57.461	36	1.596		
Total	192.775	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SK, U, BO

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari Tabel 9 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (SK), upah (U) dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja karyawan (KK) layak digunakan sebagai model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara motivasi kerja, kompensasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,764 ^a	0,584	0,546	1,66157

a. Predictors: (Constant), SK, MK, KP

b. Dependent Variable: KK

Sumber : data primer, diolah 2020

Dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini dapat dikatakan bahwa 58,4% variabel stres kerja (SK), upah (U) dan budaya organisasi (BO) yang mempengaruhi kinerja karyawan (KK). Sedangkan sisanya 41,6% dijelaskan oleh beberapa faktor yang tidak disertakan dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil dari pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas melalui program spss 23 dapat dilihat dari hasil berikut :

Tabel 11
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	3,323	0,002	
	Stres Kerja (Sk)	-2,598	0,014	Signifikan
	Upah (U)	5,099	0,000	Signifikan
	Budaya Organisasi (Bo)	2,355	0,025	Signifikan

a. Dependent Variable : KK

Sumber : data primer, diolah 2020

Hipotesis 1 Dari hasil perhitungan Tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari stres kerja (SK) adalah $0,014 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, stres kerja (SK) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini dibuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza meningkat, maka akan membuat kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza semakin menurun. (2) Hipotesis 2 Dari hasil perhitungan Tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari upah (U) adalah $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, upah (U) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Dv Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat upah karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika upah turun maka kinerja karyawan akan turun. (3) Hipotesis 3 Dari hasil perhitungan Tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari budaya organisasi (BO) adalah $0,025 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, budaya organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika upah turun maka kinerja karyawan akan turun

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. Hal ini dibuktikan bahwa semakin naik stres kerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan akan mengalami suatu tekanan mental maupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Indikator dominan dan signifikan yang terkandung di dalam variabel stress kerja yaitu beban kerja yang dibebankan oleh karyawan ketika harus menghafal semua promo dan *recipe* semua minuman yang ada. Waktu kerja dengan loyalitas, Umpan balik yaitu reaksi tindakan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja atas perintah pekerjaan dan tugas yang sudah dilakukan dan tanggung jawab setiap karyawan yang sudah ditetapkan dalam tugas disetiap *shift*nya. Stres perlu diatasi sedini mungkin oleh perusahaan agar hal yang merugikan perusahaan tidak terjadi dan dapat dihindari segera mungkin. Individu yang mengalami stres kerja akan menjadi *nervous* dan merasakan kekuatan kronis. Dengan mengadakan kegiatan refreshing seperti *gatherings*, *out bond*, ataupun ambil cuti oleh setiap barista dapat mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori dari Munandar (2011:392) yang mengatakan bahwa stres yang ditimbulkan karena ketidakjelasan peran yang akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan seperti depresi, kurang memiliki kepercayaan diri, memiliki motivasi yang rendah untuk bekerja dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan yang ditekuninya. Semakin kuatnya stres kerja pada karyawan, maka pengaruh negatif akan semakin besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari pembahasan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sari *et al.* (2017) menyebutkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press.

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat upah karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika upah turun maka kinerja karyawan akan turun. Dalam Bappenas (2010:61) menyatakan, upah minimum yang

telah ditetapkan akan lebih banyak ditentukan oleh aspek kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan kenaikan tingkat produktifitas. Produktifitas belum menjadi determinan utama dalam adanya penentuan upah. Indikator dominan dan signifikan yang terkandung di dalam variabel upah yaitu perusahaan memberikan gaji sesuai dengan jabatan yang diemban karyawan seperti *part time* yang akan dibayar pada hari kerja diwaktu tertentu, karena *part time* lebih fleksibel untuk mengatur jam kerja dan kuliah. Perusahaan memberikan upah yang sesuai, apabila karyawan bekerja lembur, serta pemberian insentif atau *rewards* lebih pada setiap karyawan jika satu toko dapat memenuhi target yang diberikan dalam 1 bulan dengan ketentuan yang ditetapkan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu kenaikan suatu upah dapat menciptakan hubungan baik antara perusahaan dan tenaga kerja. Karena jika faktor tenaga kerja meningkat, maka secara tidak langsung produktivitas perusahaan juga meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah akan berkaitan langsung dengan hasil kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan upah berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Masilan *et al.* (2015) bahwa secara simultan variabel bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi karyawan Starbucks *Coffee* Tunjungan Plaza Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika upah turun maka kinerja karyawan akan turun. Menurut Robbins (2015:189) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kondisi kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, setiap organisasi perlu membentuk adanya budaya organisasi yang kuat. Indikator dominan dan signifikan yang terkandung di dalam variabel budaya organisasi yaitu pimpinan memberikan sanksi yang adil kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan. Dalam melaksanakan pekerjaan, Karyawan berkoordinasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan karena masih dalam satu tim. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi atau *briefing* yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap *partner*. Disiplin dalam melakukan *doing task* tanpa adanya integritas terhadap pimpinan dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan untuk menanyakan apabila bawahan tidak hadir, menanyakan kabar bawahan, menegur apabila ada bawahan yang tidak memakai seragam, dan mewujudkan disiplin terhadap semua karyawan. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Upaya yang dilakukan dalam toko untuk meningkatkan budaya organisasi yakni kepemimpinan yang bersikap adil kepada semua karyawan, komunikasi yang jelas antara pimpinan dan bawahan, serta disiplin dalam mengemban tugas dan tanggung jawab. Melihat dari hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, memiliki nilai yang sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rafiq (2019) variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan dompet dhuafa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja, kompensasi kerja, dan stress kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Surabaya. Berdasarkan

hasil pengujian dan pembahasan diatas, maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini sebagai berikut : (1)Stres kerja mempunyai pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya, hal ini menunjukan bahwa semakin meningkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan berpengaruh untuk menurunkan kinerja karyawan. (2) Upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya, yang artinya bahwa semakin meningkat upah yang diterima oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya, hal ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini telah diusahakan dengan sebaik – baiknya, adapun beberapa keterbatasan yang tidak lepas dari peneliti diantaranya yaitu: (1) Penelitian ini hanya memiliki 3 variabel bebas atau independent yaitu stres kerja, upah, dan budaya organisasi. (2) Penelitian ini hanya berada di wilayah Tunjungan Plaza Surabaya. Hasil penelitian akan berbeda jika dilakukan di wilayah lain. (3) Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 37 responden.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dan pembahasan telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya diharapkan dapat menurunkan stres kerja karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan nyaman dalam bekerja. (2) Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya diharapkan dapat meningkatkan upah kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki semangat kerja yang lebih baik. (3) Starbucks Coffee Tunjungan Plaza Surabaya diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan dapat saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). 2010. *Laporan Pencapaian Tujuan pembangunan Milenium Indonesia*. KPPN-BAPPENAS. Jakarta.
- Bintoro. dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Edison, E., A. Yohny, dan K. Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. dan D. Ratmono. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hastuti, T. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lesimanuaya, Y. R. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua*. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 91-98.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Masilan, O., B. S. Sunuharyo, dan H. N. Utami. 2015. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Indah Jaya Nganjuk) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- Nofinawati, N. 2018. Pengaruh Gaji dan tunjangan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 271-285.
- Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 105-114.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- _____. dan _____. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, I. L., V. P. Lengkong, dan J. L. Sepang. (2017). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4445-4454.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*. Budi Utama, Yogyakarta.