

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kab. Serdang Bedagai



Gambar 4.1 Kantor Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kab. Serdang Bedagai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) untuk wilayah Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Beralamat di 1. Negara No.300, Firdaus, Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20995, Indonesia. Disdukcapil Serdang Bedagai merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Serdang Bedagai. Fungsi dan tugas Dukcapil tersebut merupakan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akta kelahiran, surat

dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga pembuatan KTP-elektronik atau e-KTP. Untuk warga yang akan mengurus dokumen pendudukan agar dapat menyiapkan syarat-syarat kelengkapan berkas. Informasi cara, syarat dan biaya pengurusan (jika ada) dapat diperoleh melalui call center Dukcapil atau halo Dukcapil, Anda juga bisa mengakses website resmi Dukcapil untuk informasi umum. Bagi Anda yang membutuhkan pelayanan langsung dapat datang langsung ke kantor Dukcapil terdekat pada hari dan jam kerja / jam buka.

2. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kab. Serdang Bedagai



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kab. Serdang Bedagai

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 46 orang responden yaitu pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Tingkat Pendidikan dan lama bekerja:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	19	41,3
Perempuan	27	58,7
Total	46	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden didominasi oleh perempuan, dengan perolehan persentase sebesar 58,7%. Sedangkan responden laki-laki memiliki jumlah persentase sebesar 41,3%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa mayoritas pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai didominasi jenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	8 orang	17,4%
26 - 30 Tahun	11 orang	24%
31 - 35 Tahun	12 orang	26%
36 - 41 Tahun	9 orang	19,6%
>41Tahun	6 orang	13%
Total	46 orang	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 orang responden sebanyak 8 orang berusia antara 20-25 tahun atau sebesar 17,4%, 11 orang berusia antara 26-30 tahun atau sebesar 24%, 12 orang berusia antara 31-35 tahun atau sebesar 26%, 9 orang berusia antara 36-41 tahun atau sebesar 19,6% dan 6 orang berusia > 41 tahun atau sebesar 13%. Sebagian besar responden dari penelitian ini berusia antara 31- 35 Tahun tahun dengan jumlah 12 orang responden atau sebesar 26%. Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar pegawai kontrak yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai berusia antara 31-35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	16 orang	34,8%
Diploma	1 orang	2,2%
Sarjana	29 orang	63%
Total	46 orang	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 orang responden penelitian ini sebanyak 16 orang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK atau sebesar 34,8%, sebanyak 1 orang memiliki pendidikan Diploma atau sebesar 2,2% dan sebanyak 29 orang memiliki tingkat pendidikan sarjana atau sebesar 63%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai memiliki pendidikan sarjana.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	17 orang	37%
6 -10 tahun	22 orang	47,8%
>10 tahun	7 orang	15,2%
Total	46 orang	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 orang responden penelitian ini sebanyak 17 orang telah bekerja selama 1-5 tahun atau sebesar 37%, 22 orang telah bekerja selama 6-10 tahun dan sebanyak 7 orang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai telah bekerja selama 6-10 tahun.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel stress kerja (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Stress Kerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	2	4,3	10	21,7	21	45,7	13	28,3	3,978
2	-	-	1	2,2	10	21,7	24	52,2	11	23,9	3,978
3	-	-	-	-	6	13	21	45,7	19	41,3	4,282
4	-	-	-	-	8	17,4	21	45,7	17	37	4,195
5	-	-	1	2,2	9	19,6	19	41,3	17	37	4,130
Mean Stress Kerja (Y)											4,113

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase (28,3%), 21 orang menjawab setuju (45,7%), 10 orang menjawab Netral (21,7%), 2 orang yang menjawab tidak setuju (4,3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,978 yang berarti menunjukkan responden cenderung memilih setuju bahwa Setiap pegawai diberikan tuntunan dalam melakukan pekerjaannya agar sesuai dan benar

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (23,9%), 24 orang menjawab setuju (52,2%), 10 orang menjawab netral (21,7%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,2%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,978 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pegawai kontrak harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan peran pegawai kontrak sesuai bidang pekerjaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (41,3%), 21 orang menjawab setuju (45,7%), 6 orang menjawab netral (13%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,282 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa selalu berusaha mengabaikan tuntutan tugas kinerja pribadi pegawai lainnya

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37%), 21 orang menjawab setuju (45.7%), 8 orang menjawab netral (17,4%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,195 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa dengan struktur organisasi yang baik stress kerja lebih sedikit

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37%), 19 orang menjawab setuju (41,3%), 9 orang menjawab netral (19,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (2.2%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,130 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa Pemimpin selalu *Fleksibel* tidak menekan pegawainya dalam melakukan tugasnya.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel stress kerja yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4.113. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan stress kerja 1-5.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Budaya Organisasi (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	11	23,9	16	34,8	19	41,3	4,173
2	-	-	-	-	10	21,7	20	43,5	16	34,8	4,130
3	-	-	-	-	12	26,1	21	45,7	13	28,3	4,021
4	-	-	-	-	7	15,2	15	32,6	24	52,2	4,369
5	-	-	-	-	8	17,4	20	43,5	18	39,1	4,217
6	-	-	-	-	8	17,4	22	47,8	16	34,8	4,173
7	-	-	-	-	14	30,4	18	39,1	14	30,4	4
Mean Budaya Organisasi (X1)											4,155

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (41,3%), 16 orang menjawab setuju (34,8%), 3 orang menjawab netral (23,9%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,173 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju bahwa pegawai diberikan dorongan untuk inovatif serta berani dalam mengambil resiko

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (34,8%), 20 orang menjawab setuju (43,5%), 10 orang menjawab netral (21,7%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata

skor untuk item 2 yaitu sebesar 4.130 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan detail.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (52,2%), 15 orang menjawab setuju (32,6%), 7 orang menjawab netral (15,2%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4.021 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa setiap pegawai diberikan apresiasi terhadap teknik dari hasil pekerjaannya.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (52,2%), 15 orang menjawab setuju (32,6%), 7 orang menjawab netral (15,2%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 4,369 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa Setiap keputusan manajemen instansi selalu mempertimbangkan dampak hasil kerja pegawai.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (39,1%), 20 orang menjawab setuju (43,5%), 8 orang menjawab netral (17,4%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 yaitu sebesar 4,217 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa pekerjaan atau

kegiatan instansi selalu dikerjakan bersama-sama dengan tim daripada individu

Pada pernyataan (6) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (34,8%), 22 orang menjawab setuju (47,8%), 8 orang menjawab netral (17,4%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 6 yaitu sebesar 4,173 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa setiap pegawai bekerja dengan kompetitif agar mencapai tujuan.

Pada pernyataan (7) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (30,4%), 18 orang menjawab setuju (39,2%), 14 orang menjawab netral (30,4%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 7 yaitu sebesar 4 yang berarti menunjukkan responden cenderung bahwa Dinas Pencatatan Sipil Dan Kependudukan Kabupaten Serdang Bedagai selalu mempertahankan kredibilitasnya dalam memberikan layanan publik yang optimal.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4.155 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan harga 1-7.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Beban Kerja (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Item Variabel Beban Kerja (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	8	17,4	19	41,3	19	41,3	4,239
2	-	-	-	-	11	23,9	25	54,3	10	21,7	3,978
3	-	-	1	2,2	9	19,6	19	41,3	17	37	4,130
Mean Beban Kerja (Y)											4,115

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase (41,3%), 19 orang menjawab setuju (41,3%), 8 orang menjawab netral (4,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (2,0%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk tem 1 sebesar 4,237 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa etiap pegawai melaksanakan dan memonitoring pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang dimiliki.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari responden sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (21,7%), 25 orang menjawab setuju (54,3%), 11 orang menjawab netral (23,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,978 yang berarti menunjukkan responden

cenderung setuju dan sangat setuju bahwa setiap pegawai hanya melakukan tugasnya sesuai dengan sesuai dengan bagian kerjanya.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 46 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37%), 19 orang menjawab setuju (41,3%), 9 orang menjawab netral (19,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,2%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,130 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa Setiap pegawai diberikan motivasi serta nasihat untuk melakukan pekerjaannya agar sesuai.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel beban kerja yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,115 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan citra merek 1-4.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *SPSS versi 25.00* dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $-r_{hitung} > -r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 46 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} seperti dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel Stress Kerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,838	0,361	Valid
2	0,838	0,361	Valid
3	0,783	0,361	Valid
4	0,816	0,361	Valid
5	0,775	0,361	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,849	0,361	Valid
2	0,875	0,361	Valid
3	0,883	0,361	Valid
4	0,647	0,361	Valid
5	0,790	0,361	Valid
6	0,794	0,361	Valid
7	0,520	0,361	Valid
Variabel Beban Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,892	0,361	Valid
2	0,912	0,361	Valid
3	0,849	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan baik variabel Tingkat Stress Kerja (Y), variabel budaya organisasi (X1) dan variabel beban kerja (X2) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan

nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS 25.00* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Tingkat Stress Kerja (Y)	0,808	0,6	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi (X1)	0,787	0,6	Reliabel
Variabel Beban Kerja (X2)	0,858	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

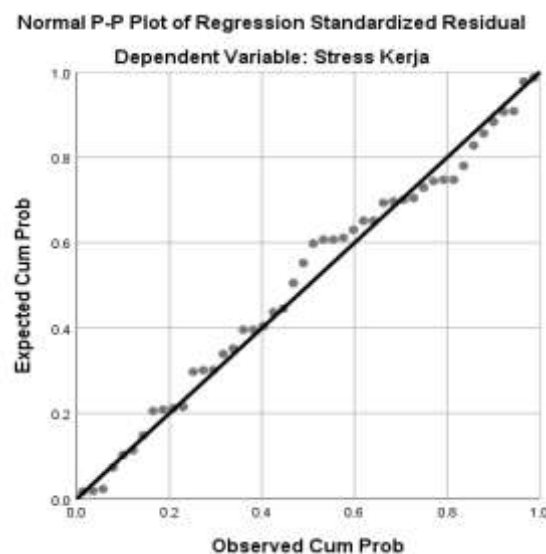
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program *SPSS 25,00* yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.3 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		46	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.47410525	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.074	
	Negative	-.100	
Test Statistic		.100	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.674 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.496
		Upper Bound	.852

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Based on 46 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,674 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.685	1.459
Beban Kerja	.685	1.459

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi sebesar 0,685 dan variabel beban kerja sebesar 0,685 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi sebesar 1,459 dan variabel beban kerja sebesar 1,459 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara

statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	2.135	.978		2.184	.034
Budaya Organisasi	-.096	.038	-.433	-1.526	.115
Beban Kerja	.147	.077	.330	1.925	.061

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,115 dan variabel beban kerja sebesar 0,061 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel budaya organisasi dan variabel desain kerja terhadap variabel kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.318	1.761	
Budaya Organisasi	.210	.068	.288
Beban Kerja	.983	.138	.666

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 2,318 + 0,210X_1 + 0,983 X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,318 menunjukkan besarnya variabel tingkat stress kerja jika variabel budaya organisasi dan beban kerja sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_1) sebesar 0,210 menunjukkan besarnya peranan variabel budaya organisasi terhadap variabel tingkat stress kerja dengan asumsi variabel beban kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel tingkat stress kerja meningkat sebesar 0,210 satuan nilai dengan asumsi variabel beban kerja konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (b_2) sebesar 0,983 menunjukkan besarnya peranan variabel beban kerja terhadap variabel stress kerja dengan asumsi variabel budaya organisasi dan beban kerja

konstan. Artinya apabila faktor variabel beban kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel tingkat stress kerja meningkat sebesar 0,983 satuan nilai dengan asumsi variabel budaya organisasi konstan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.862 ^a	.742	.730

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,730 atau 73%. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi dan beban kerja dapat menjelaskan variabel stress kerja sebesar 73%, sisanya sebesar 27% (100% - 73%) dijelaskan oleh variabel lain di

luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, tingka upah dan lainnya.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel indepenen seperti pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.318	1.761			1.317	.195
Budaya Organisasi	.210	.068	.288		3.077	.004
Beban Kerja	.983	.138	.666		7.126	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Stress Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,077 dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 46$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.015 dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,077) > t_{tabel} (2,015)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,050$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sofiana et al., 2021).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Stress Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,126 dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 46$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.015 dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (7,126) > t_{tabel} (2,015)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai . Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sofiana et al., 2021).

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281.520	2	140.760	61.898	.000 ^b
Residual	97.784	43	2.274		
Total	379.304	45			

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.
- Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,898 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 3; 46) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,21 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (61,898) > F_{tabel} (3,21)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tingkat stress kerja.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kinerja, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Sofiana et al., 2021) yang mana berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap stress kerja. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Uha. I.N, 2013) yang mana budaya organisasi yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, dan sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik akan berdampak negatif bahkan menimbulkan dampak stress kerja pegawai. Menurunnya kurang semangat dan kedisiplinan karyawan akibat terjadinya efek dari stress kerja secara langsung turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang telah diterapkan (Paramita & Minarsih, 2018). Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat serta tekanan yang memberikan pengaruh paling besar dalam mengarahkan

perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik serta mendorong para karyawan dalam bekerja keras (Ilham et al., 2021).

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Sofiana et al., 2021) yang mana berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap terhadap stress kerja. Stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja karena pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu, hal tersebut harus sesuai dengan kemampuan fisik dan kognitif pekerja, apabila kemampuan fisik dan kognitif pekerja tidak sesuai maka hal tersebut berpotensi menjadi penyebab Stress kerja (Fitriani, 2018).

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja pegawai kontrak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Serdang Bedagai. Stress kerja juga merupakan suatu respon adaptif (tanggapan penyesuaian) dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi, sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologi secara berlebihan terhadap seseorang (Luthans, 2014). Budaya organisasi yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, dan sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik akan berdampak negatif bahkan menimbulkan dampak stress kerja pegawai (Uha. I.N, 2013). Selain itu faktor budaya organisasi sumber lain yang dapat mempengaruhi tingkat stress kerja seorang pegawai adalah beban kerja yang berlebihan (Sofiana et al., 2021). Stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja karena pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu, hal tersebut harus sesuai dengan kemampuan fisik dan kognitif pekerja, apabila kemampuan fisik dan kognitif pekerja tidak sesuai maka hal tersebut berpotensi menjadi penyebab Stress kerja (Fitriani, 2018)

