

Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti

Sabita An Nafisah¹, Fauziah Afriyani, Try Wulandari

Universitas Indo Global Mandiri

Corresponding Author: sabitaannafisah@gmail.com¹

fauziah@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id,

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of work stress and organizational culture on employee performance at PT Perisai Bintang Sakti. The theory used in this study is related to work stress, organizational culture and employee performance. This study used a type of quantitative research with data collection using a questionnaire. The total population in this study is 50 employees with a saturated sample technique. Data analysis techniques in this study used data quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, F tests and the coefficient of determination. From the results of tests conducted partially work stress has a negative and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect, and simultaneously work stress and organizational culture have a significant effect on employee performance. This research suggests that companies always organize and pay attention to the level of employee work stress by holding joint entertainment such as joint karaoke can reduce work stress due to the workload provided, it is necessary to establish good cooperation with employees and division heads with the aim that more monitoring of employee activities can run well.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Workplace Stress

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang dibutuhkan dalam pengembangan kemampuan ataupun melakukan perencanaan terhadap diri manusia itu sendiri. Menurut Ichsan dan Nasution (2020) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu di dalam semua organisasi yang mempengaruhi keputusan tidak hanya untuk mencapai keberhasilannya tetapi juga tentang perilaku karyawan, kinerja dan kepuasan, dan menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi. Stress kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan atau tidak sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan untuk para pengikutnya. Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem yang menyampaikan nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) yang disepakati dan diikuti oleh para anggota atau karyawan suatu organisasi sebagai pedoman dan perilaku. Jadi

budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan dan diikuti oleh semua karyawannya.

PT Perisai Bintang Sakti merupakan perusahaan yang bergerak jasa pelatihan dan penyaluran tenaga kerja security telah berdiri sejak tahun 2006 hingga saat ini. PT Perisai Bintang Sakti ini telah menyalurkan tenaga kerja security professional baik untuk perusahaan lokal maupun ke instansi pemerintahan.

Pada penelitian sebelumnya,. Peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirya, Andiani, Telagawathi (2020) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR”. Sedana Murni dan Erwin Bagus Rachmawan, Wiji Utami, Lilik Farida (2016) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan umumnya menghasilkan hubungan yang positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2018) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan. Kinerja Karyawan “Herry Harijanto (2017), dan H. Teman Koesmono (2017). Tetapi kemudian hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jack Henry , Eka Afnan, Margono Setiawan, Solimun (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja 5 Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat“ bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perisai Bintang Sakti?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perisai Bintang Sakti?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perisai Bintang Sakti?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Stress Kerja

Menurut Suprihanto dalam Subroto.S (2017) mengatakan bahwa stress merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antar stimulus dan respon, dimana ketika karyawan mengalami stres, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Stress kerja merupakan suatu keadaan ketika karyawan mendapatkan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan diluar batas kemampuannya. Sehingga dapat menyebabkan emosi tidak stabil, gugup dan cemas yang berlebihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja adalah faktor internal dan eksternal, adapun faktor tambahan yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dari pimpinan atas sikap yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, dan balas jasa yang terlalu rendah. Indikator-indikator stress kerja menurut Mangkunegara (2017) : Konflik Kerja, Perbedaan nilai antara pegawai dan pimpinan, Beban Kerja yang dirasa terlalu berat, Iklim

kerja yang tidak sehat, Waktu Kerja yang mendesak, dan Otoritas Kerja

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Rivai (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Druicker dalam Tika dalam Rivai (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai-nilai dan perilaku organisasi yang memuat yang telah disepakati oleh anggota-anggota organisasi sehingga dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Faktor faktor budaya organisasi Menurut Jismin J., dkk (2022) diantaranya Visi dan Misi dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendiri perusahaan atau pendahulu (*founders*) Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin, Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja., Gaya kepemimpinan manajer lini, dan Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, otonomi, dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik/kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel dalam Zus nita dkk (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno dalam Nur.R.A, dkk 2019). Mathis dan Jakson dalam Ras M.M. (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi terhadap kontribusi kepada organisasi atau perusahaan termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Simanjuntak (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai., Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) dan, Supra sarana, yaitu yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

3. Metode Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa terhadap pengaruh stress kerja dan budaya organisasi yang terjadi di PT Perisai Bintang Sakti dalam penilaian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan PT Perisai Bintang Sakti yang mendapatkan pengaruh stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerjanya. Penelitian ini

dilakukan di PT Perisai Bintang Sakti yang dilakukan pada awal bulan September 2022 sampai dengan selesai yang terletak di sako Palembang Sumatera Selatan Penelitian ini akan membatasi terhadap variabel yang diteliti dengan tujuan agar berfokus terhadap variabel stress kerja dan budaya organisasi serta tempat penelitian di PT Perisai Bintang Sakti..

3.2 Waktu, dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Perisai Bintang Sakti ini dilakukan sejak September sampai dengan Desember 2022. Penelitian ini dilakukan di PT Perisai Bintang Sakti yang terletak di jalan Siaran No. 171, Sako Baru, Sako, Palembang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan melakukan pengelompokkan data-data yang akan menjadi fokus penelitian yaitu: Menggunakan jenis data kuantitatif dengan mendapatkan informasi bahwa data yang yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk data, kalimat dan gambar Sugiyono dalam Indah N.P (2017). Data Primer dari penelitian ini adalah data-data yang berkaitan dengan karyawan berdasarkan jenis variabel dengan melakukan tahapan wawancara, analisis dan mengajukan kuesioner secara langsung ke karyawan PT Perisai Bintang Sakti. Sedangkan data sekunder didapatkan dari studi pustaka terhadap penelitian terdahulu untuk mendapatkan informasi dalam pengumpulan data primer.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengambilan data untuk dijadikan sumber data, yaitu wawancara, observasi, dan kuisisioner kepada karyawan dan staf terhadap pengaruh stress kerja dan budaya organisasi di PT Perisai Bintang Sakti.

3.5 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, teknik ini merupakan teknik penentuan sampel jika populasi kurang dari 100 maka akan lebih baik semua populasi dijadikan sampel. Namun jika populasi lebih dari 100 maka sampel yang digunakan minimal 10-25%. Penelitian ini akan dilakukan terhadap 50 orang karyawan PT Perisai Bintang Sakti yang berada di Sako Palembang.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki

distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dijumpai adanya korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolineritas ialah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Variabel yang menyebabkan multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10 (Ghozali, 2017).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pada suatu model regresi yang baik adalah berkondisi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Pengaruh

Dalam penentuan pengaruh terhadap data yang didapatkan, peneliti akan melakukan analisis data tersebut menggunakan 2 (dua) tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2017). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

X₁: Stress Kerja

B₁: Koefisien Regresi Stress Kerja

B₂: Koefisien Regresi Budaya Organisasi

X₂: Budaya Organisasi

e: Error

2. Analisis Variabel Determinasi (R²)

Menurut Hillebrandt et al., (2017) koefisien determinasi (R²) disebut juga dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir serupa dengan koefisien r². Analisis koefisien pada model regresi dilakukan untuk mengetahui perbedaan besar pengaruh antara variabel independent/bebas mempengaruhi variabel dependent/terikat. Koefisien determinasi (R²) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

3.6.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini akan menggunakan 2 (dua) metode untuk melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Stress Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Ghazali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Suali (2017) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat. Ketentuan tingkat probabilitas sebagai berikut: cek lagi tanda lebih kecil dan lebih besarnya

3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini akan menggunakan 3 (tiga) variabel yang yaitu stress kerja (X1) sebagai variabel bebas, budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat yang dihasilkan atau tolak ukur operasional terhadap variabel X1 dan X2 dalam penelitian ini

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi dan Indikator	Skala
Stress Kerja (X1)	Menurut Mangkunegara (2019) menjelaskan bawah stress kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan yang baru dan memiliki tekanan	Menurut Mangkunegara (2017) : 1. Konflik kerja 2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin 3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat 4. Iklim kerja yang tidak sehat 5. Waktu kerja yang mendesak 6. Otoritas kerja	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Menurut Luthans (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi	Menurut Stephen P. Robbins (2018) : 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian pada Detil 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi kepada Para Individu 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Bernardin & Russel (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu	Menurut Kasmir dalam Mawar A.R (2020) menjelaskan : 1. Kemampuan kerja 2. Pengetahuan 3. Kepemimpinan 4. Motivasi 5. Disiplin kerja 6. Budaya organisasi 7. Lingkungan kerja	Likert

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini pengolahan data dalam bentuk angket dimana variable yang menjadi (X_1) adalah stress kerja didalamnya terdapat 6 pertanyaan, variabel (X_2) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 7 pertanyaan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya terdapat 7 pertanyaan. Angket disebarakan kepada 50 orang karyawan PT Perisai Bintang Sakti sebagai sampel penelitian.

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik	Responden	Persentase
Laki-laki	29	42%
Perempuan	21	58%
Total	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari Tabel 1 bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden karyawan di PT Perisai Bintang Sakti dimana yang jenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang (42%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (58%) yang artinya paling banyak responden laki-laki dibandingkan perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	42	84%
5-10 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa berdasarkan masa kerja karyawan di PT Perisai Bintang Sakti 1-5 tahun, yaitu 42 responden atau 84% sedangkan masa kerja 5-10 tahun, yaitu 8 responden atau 16% maka dapat diketahui dari data tersebut bahwa karyawan di PT Perisai Bintang Sakti mayoritas ialah karyawan baru yang mempunyai masa kerja yaitu 1-5 tahun. Masa kerja menentukan seseorang lebih trampil dan berpengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

4.1.2 Uji Kualitas Data

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r Tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini $df = n-2$ ($50-2$) = 48, sehingga r tabel untuk df (48) = 0,235. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka hipotesis dinyatakan valid

Tabel 3 Hasil Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Stress Kerja	Saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak	0,937	0,235	Valid
	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus	0,860	0,235	Valid
	Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja	0,845	0,235	Valid
	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	0,731	0,235	Valid
	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	0,411	0,235	Valid
	Saya merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan	0,481	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai r hitung variabel stress kerja pada pertanyaan 1 sebesar 0,973, pertanyaan 2 sebesar 0,860, pertanyaan 3 sebesar 0,845, pertanyaan 4 sebesar 0,731, pertanyaan 5 sebesar 0,411 dan pertanyaan 6 sebesar 0,481. Semua R hitung berada pada angka diatas R tabel yaitu 0,235 yang artinya semua pertanyaan pada variabel stress kerja dapat dikatakan valid. Valid yang artinya kuesioner atau instrumen tersebut dapat memberikan gambaran secara benar atau sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Tabel 4 Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	0,885	0,235	Valid

Setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut	0,843	0,235	Valid
Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja	0,784	0,235	Valid
Perusahaan saya menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik	0,348	0,235	Valid
Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim	0,733	0,235	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat daripada santai	0,315	0,235	Valid
Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada kestabilan daripada status	0,688	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui nilai R hitung variabel budaya organisasi pada pertanyaan 1 sebesar 0,885, pertanyaan 2 sebesar 0,843, pertanyaan 3 sebesar 0,784, pertanyaan 4 sebesar 0,348, pertanyaan 5 sebesar 0,733, pertanyaan 6 sebesar 0,688 dan pertanyaan 7 sebesar 0,481. Semua R hitung berada pada angka diatas R table yaitu 0,235 yang artinya semua pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dikatakan valid.

Tabel 6 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Hasil kerja saya sesuai dengan dengan target pencapaian yang telah ditentukan	0,670	0,235	Valid
	Standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan	0,688	0,235	Valid

kemampuan saya			
Saya memaksimalkan sumber daya yang tersedia dengan baik	0,645	0,235	Valid
Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,725	0,235	Valid
Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja	0,758	0,235	Valid
Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan inisiatif saya sendiri	0,356	0,235	Valid
Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan	0,395	0,235	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai R hitung variabel kinerja karyawan pada pertanyaan 1 sebesar 0,670, pertanyaan 2 sebesar 0,688, pertanyaan 3 sebesar 0,645, pertanyaan 4 sebesar 0,725, pertanyaan 5 sebesar 0,758, pertanyaan 6 sebesar 0,356 dan pertanyaan 7 sebesar 0,395. Semua R hitung berada pada angka diatas R tabel yaitu 0,235 yang artinya semua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

4.1.2.1 Uji Reliabilitas

Metode Uji Reliabilitas yang dipakai adalah Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai aronbach's alpha 0,60 jika lebih dari itu maka hasil reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel

Tabel 7 Hasil Reliabilitas Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	20

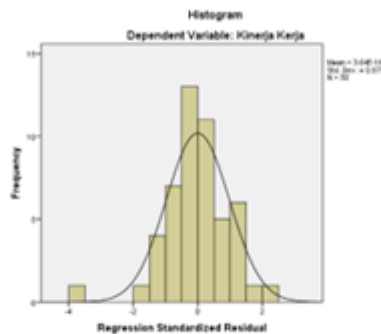
Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil perhitungan uji reliabilitas metode Cronbach's Alpha (r hitung) dapat dilihat pada kolom Tabel 6, yaitu 0.857 dengan N of Items menunjukkan pada 20 items. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil Cronbach's Alpha untuk 20 data dari items atau 20 pertanyaan, yaitu 0.857. Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha sebesar 0,857 lebih besar dari nilai signifikan 0,60 Maka data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak berdistribusi normal dengan menggunakan Histogram, Probability plot, Kolmogorov-smirnov.

1. Histogram

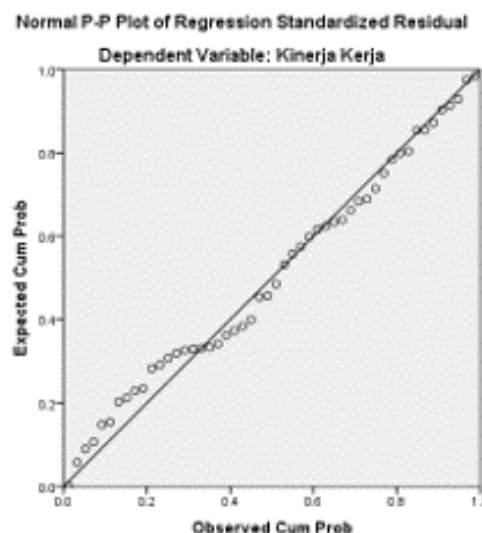


Gambar 1. Hasil Normalitas Berdasarkan Histogram

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan dari grafik histogram pada gambar 1 diatas menunjukan grafik histogram berbentuk lonceng, tidak condong ke kiri dan ke kanan. Maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal. Distribusi normal adalah salah satu jenis distribusi variabel acak kontinu, terdapat kurva berbentuk lonceng atau grafik

B. P-PLOT



Gambar 1. Hasil Normalitas Berdasarkan P-PLOT

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. One sample Kolmogorov-Smirnov test

Tabel 8 Hasil Normalitas Berdasarkan One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66786297
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.079
Test Statistic		.088
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 : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 8 menunjukkan nilai normalitas dengan menggunakan metode one sample kolmogorov Smirnov dan pendekatan asymp.sig yang menghasilkan nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Tabel 9 Hasil Mulltilinearitas

Model	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)		3.392	.001		
Stress Kerja (X1)	-.166	-1.223	.227	.998	1.002
Budaya Organisasi (X2)	.318	2.343	.023	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

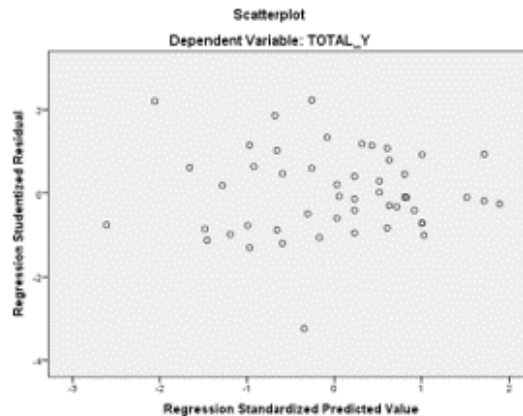
Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen, dengan melihat nilai tolerance pada variabel stress kerja dan budaya organisasi masing -masing sebesar $0,998 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing sebesar $1,002 < 10$ yang

artinya tidak terjadi multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas maka terdapat korelasi antar variabel indenpenden yang akan menyebabkan variabel independen tidak akan berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.1.3.3 Uji Heterokedasitas

A. Scatterplot Dependent Variable



Gambar 2 Hasil Heterokedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Sumber : Data Diolah, 2022

Gambar 3 memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan hasil menunjukan ketidaksamaan variasi residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Residual yang artinya selisih antara nilai pengamatan dengan nilai prediksi.

B. Hasil Coefficients

Tabel 10 Hasil Heterokedastisitas Berdasarkan Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.741	4.534	.163	.871
Stress Kerja (X1)	.291	.194	1.498	.141
Budaya Organisasi (X2)	-.142	.070	-2.010	.050

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada, masing-masing variabel dengan tingkat signifikan lebih dari 0.05. Hal ini sudah sejalan dengan yang diharapkan karena hasil menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Disisi lain jika terjadi heterokedastisitas pada pengujian maka varians lebih besar sehingga membuat pengujian tidak akurat.

4.1.4 Uji Pengaruh

4.1.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
Model		B		Beta
1	(Constant)	3.730	.773	
	Stress Kerja (X1)	-.461	.228	-.166
	Budaya Organisasi (X2)	.271	.100	.318

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3,730 - 0,461x_1 + 0,271x_2$$

Nilai a sebesar 3,730 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel stress kerja (X1), budaya organisasi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Nilai b₁ (nilai koefisien regresi X₁) sebesar -0,461, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,461 dengan asumsi hanya variabel stress kerja yang diteliti pada penelitian ini

Nilai b₂ (nilai koefisien regresi X₂) sebesar 0,271, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel stress kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,271 dengan asumsi hanya variabel stress kerja yang diteliti pada penelitian ini

4.1.4.2 Uji Variabel Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Variabel Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.700	.93627

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: y1

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari Tabel 11 nilai R Square adalah sebesar 0,713 atau 71,3%, maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,713 atau 71,3% sedangkan sebanyak 28,7% berkaitan dengan variabel lain.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji t (Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3.730	.773	4.826	.000
Stress Kerja (X1)	-.461	.228	-2.021	.049
Budaya Organisasi (X2)	.271	.100	2.694	.010

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari hasil uji t pada Tabel 12 diperoleh nilai t hitung variabel stress kerja (X1) sebesar -2.021 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,011. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan nilai sig 0,049 < 0,05 dan nilai koefisien -0,461 sedangkan nilai t hitung variabel budaya organisasi (X2) sebesar 2,694 > nilai t tabel 2,011 dengan nilai sig 0,010 < 0,05 dan nilai koefisien 0,271. Berarti variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan (Ghozali, 2017) apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen/terikat, Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t > 0,05 atau f hitung < f tabel, maka H_o diterima.

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.172	2	51.086	3.642	.034 ^b
	Residual	659.208	47	14.026		
	Total	761.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 13 nilai f hitung yang diperoleh adalah 3,642 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,20. Maka dapat diketahui nilai f hitung 3,642 > f tabel 3,20 dengan tingkat signifikan 0,034 < 0,05. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang dilakukan diketahui bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung -2,021 < t tabel 2,011, nilai signifikan 0,049 < 0,05 dan nilai koefisien mempunyai nilai negatif sebesar -0,461. Hasil peneliti ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Setyawati (2018) dan Christy (2018) yang membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan di PT Perisai Bintang Sakti. Artinya

stress kerja yang tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat. Menurut Sari (2017) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung $2,694 > t$ tabel $2,011$, nilai signifikan $0,010 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar $0,271$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil peneliti ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Ainanur (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan karyawan, meningkatkan rasa nyaman terhadap perusahaan

4.2.3 Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh variabel stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perisai Bintang Sakti Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji simultan (F) dengan nilai f hitung $3,642 > \text{nilai } f \text{ tabel } 3,20$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sutrisno (2017) yang menunjukkan secara simultan budaya organisasi dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dan budaya organisasi yang ada di PT Perisai Bintang Sakti sudah cukup baik, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengorganisir pekerjaan karyawan yang terlalu padat, tekanan kerja dan mendapat tugas tambahan sehingga dapat mengantisipasi kesalahan karyawan dalam bekerja

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT Perisai Bintang Sakti, dapat disimpulkan bahwa:

2. Variabel stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ dan nilai t hitung $-2,021 < t$ tabel $2,011$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,694 > t$ tabel $2,011$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Variabel stress kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji simultan dengan nilai F hitung $3,642 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3,20$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$.

5. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai R sebesar 0,844 atau 84,4%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan linier antar variabel interpenden terhadap variabel dependen semakin kuat.
6. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,713 atau 71,3%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen sebesar 0,713 atau 71,3%.

Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Bernardin, H.J. and Russell, J.E. (2019) Human Resource Management: An Experiential Approach. McGraw-Hill, New York
- Chaterina, M. T. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Cet.VIII.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hillebrandt, A., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 76.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jack H. S., Eka A. T., Margono S., dan Solimun. (2019supri). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 1 Issue 1 || December. 2012 || PP.69-76
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol 3(No 2), 459–466.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John H. (2018). *Human resource management* Australia ::

Thomson,.

- Natasya Simanjuntak, C., (2018). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mangli Djaya Rayajember.
- Rachmawan, E. B., Utami, W., & Farida, L. (2016). . Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya* (Edisi 8). Jakarta: Rajawali Pers.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. VIII.)*. Jakarta: Kencana.
- Tika. (2020). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Triatna, C. (2020). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Teman Koesmono. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, (2), 171-188.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 2(No 1), 50–60

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

