THE EFFECT OF ORGANIZTIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study at PT. Karya Indah Buana Jakarta)

Furry Andinie[1] Maria M Minarsih, SE,MM[2] Aji Seputra, SE,MM[3]
[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2,3] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja ter terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT Karya Indah Buana Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode analisis data penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dan diolah menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science) untuk Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, and work stress on work stress and its impact on employee performance. The object of this research is PT Karya Indah Buana Jakarta. This research was conducted on 55 respondents using a quantitative descriptive approach.The data analysis method of this research is Multiple Linear Regression and is processed using SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows. The results of this study indicate that organizational culture is partially positive and significant effect on employee performance, work environment (X2) partially positive and significant effect on employee performance, work stress (X3) partially positive and significant effect on employee performance, Organizational Culture , Work Environment and Work Stress together simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Culture of organization, work environment, and work stress, on employee performance

PENDAHULUAN

Kekuatan Sumber Daya Manusia dapat dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dengan dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja pengawai yang ada di dalamnya. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasinya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka perusahaan perlu menciptakan suasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, stres kerja perlu diperhatikan. Stres adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja, stres juga dapat muncul dengan adanya masalah-masalah akibat keadaan sekitar atau keadaan organisasi yang membuat karyawan semakin banyak tekanan dalam lingkungan kerja. Banyaknya pegawai yang melibatkan masalah pribadi kedalam lingkungan kerja, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik atau maksimal. Lingkungan kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan karena karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, misalkan lingkungan kerja yang tidak ada kebisingan, hubungan yang tidak baik antara rekan kerja, bahkan keamanan. Dunia bisnis bidang jasa saat ini semakin banyak dan juga menjadi salah satu kebutuhan bagi banyak masyarakat, baik domestik atau pun mancanegara. E-commerce atau bisa disebut juga perdagangan elektronik atau e-dagang adalah penyebaran, pembelian, penjualan, pemasaran barang dan jasa melalui sistem elektronik seperti internet ataupun televisi dan lainnya. Salah satunya adalah PT Karya Indah Buana Jakarta, yang sudah berdiri sejak tahun 2011 dengan lebih dari 60 cabang di seluruh pulau jawa dan bali.

Persebaran wilayah bisnis PT Karya Indah Buana tersebut membuat perusahaan memiliki kerumitan tersendiri dalam melakukan kontrol kinerja karyawannya yang berada diberbagai wilayah tersebut sesuai dengan budaya organisasinya. Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan faktor lingkungan kerja.

Di PT Karya Indah Buana yang sampai saat ini berpengaruh cukup kuat untuk kelangsungan kinerja adalah hambatan stres kerja, karena semakin tingginya minat pengiriman saat ini, menjadikan karyawan kerja extra roll. Perusahaan ekspedisi juga tidak luput akan kehilangan barang pengiriman dimana kehilangan barang adalah tanggung jawab

perusahaan, dan menghadapi komplain konsumen adalah stres yang dihadapi customer service. Stres juga bisa akibat tekanan-tekanan dari rekan kerja atau stres masalah pribadi yang terbawa ke dalam lingkungan kerja dan hanya akan membuat kinerja tidak maksimal.

Dengan ini peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *(studi kasus pada PT. Karya Indah Buana Jakarta)*"

TELAAH PUSTAKA

BUDAYA ORGANISASI

Menurut *Cushway dan Lodge (GE : 2000),* budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami ataupun diterima oleh semua anggota organisasinya digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan terlihat dalam perilaku anggotanya, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan. Ada juga yang menjabarkan budaya organisasi berarti melibatkan peraturan tertulis dan tak tertulis, asumsi, kebiasaan, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan dan nilai. Luthands, (2011).

Pengertian budaya organisasi menurut Susanto adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalah eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1996). Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

STRES KERJA

Organisasi banyak yang memiliki tenaga kerja dengan kemampuan kerja yang tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena pegawai tersebut mengalami stres. Organisasi perlu menempatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan jabatan yang ad a di organisasi, untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan manusia. Lingkungan organisasi baik di dalam maupun di luar, dapat menjadi sumber stres bagi pegawai. Stres perlu dikelola dengan baik karena dampak dari stres tidak selalu negatif, tingkat stres yang optimal akan berpengaruh pada kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pekerjaan yang monoton dan kurang menantang membuat jenuh beberapa pegawai.

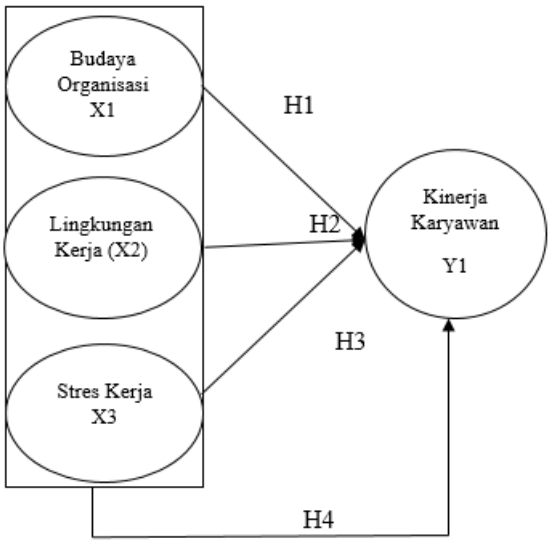
Menurut Handoko (1998, h.:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir,dan kondisi seseorang. Definisi tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Marihot (2002, h.303) bahwa stres adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres timbul karena ketidakcakapannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Mangkunegara (2006), definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dan mengerjakan tugasnya.Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

A. KERANGKA PEMIKIRAN



B. HIPOTESIS

Menurut (Sugiono, 2013) menytakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah anggapan dasar terhadap masalah yang kebenarannya harus diseleksi dengan cara survey data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Buana.

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Karya Indah Buana.
H3 : Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Buana.
H4 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, strres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Indah Buana.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah adalah karakter yang akan diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek (Sugiarto, 2008). Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Variabel independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2001). Dinamakan demikian karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lain.

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel endogen merupakan tipe variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen (indriantoro 2001) mengungkapkan bahwa variabel dependen adalah sebuah hasil atau outcome dari proses pengaruh yang dilakukan oleh variabel independen. Variabel dependen juga memiliki nama lain seperti outcome, criterion, dan effect variables. Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dan menjadi variabel utama yang ada dalam penelitian, serta sebagai faktor untuk melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi : Populasi menurut Sugiyono (2011:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Karya Indah Buana sebagai populasi, yang karyawan totalnya berjumlah 55 karyawan. Kemudian menurut arikunto(2008:116) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi bisa ditarik kesimpulan peneliti mengambil semua sampel yang ada berjumlah 55 orang.

2. Sampel : Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut (Gulo, 2010) sampel juga sering disebut contoh dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT Karya Indah Buana yaitu 55 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (dalam idham,12) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi relatif kecil, cara pengambilan sampel dengan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian yaitu semua karyawan. Maka sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Karya Indah Buana.

JENIS DAN SUMBER DATA

Pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1 Data primer

Data primer biasanya diperoleh saat wawancara atau kuesioner (Ferdinand, 2001). Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari hasil kuesionar tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan talent management terhadap kinerja karyawan yang disebarkan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu karyawan PT. Karya Indah Buana.

2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan. Data sekunder bentuknya berupa sumber pustaka yang mendukung penelitian ilmiah serta diperoleh dari literatur yang relevan seperti majalah, surat kabar, buku referensi, jurnal, artikel, website, maupun keterangan dari kantor yang ada hubungannya dalam penelitian tersebut dan berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

SUMBER DATA

Menurut Sugiyono (2011), menjelaskan bahwa kuisioner merupakan teknik dari pengumpulan data yang biasa dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yang kemudian untuk dijawab oleh responden. Kuisioner dianggap sangat relevean digunakan dalam penelitian kuantitatif selama semua informasi yang didapatkan membahas tentang pertanyaan penelitian, sementara mengajukan pertanyaan yang salah atau tidak relevan akan menjadi kesalahan dan jebakan bagi peneliti (Zikmund, 2009).

Kuisioner yang disebarkan memiliki item pertanyaan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja kerja, kinerja. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan menggunakan skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tetang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Setiap pertanyaan penelitian akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban di dalam setiap pertanyaan dengan skor.

UJI VALIDITAS

Uji Validasi adalah validasi mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya menurut (Saifuddin Azwar, 2014). Suatu instrumen yang valid mempunyai validasi yang tinngi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validasi rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlation) dengan “r” tabel untuk degree of fredom (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011).

UJI RELIABILITAS

Dalam uji reliabilitas menggunakan metode internal consistency reliability yang menggunakan uji Cronbach Alpha untuk mengidentifiikasi item – item yang baik dalam kuesioner berhubungan satu dengan yang lain. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011). Apabila ada pertanyaan yang memiliki nilai Croanbach’s Alpha if item deleted lebih besar dari Croanbach’s Alpha maka pertanyaan tersebut tidak realibel. Jika Croanbach’s Alpha > 0.05 maka pertanyaan tersebut realibel.

Tabel
Tingkat Realibilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliability
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
< 0,20 - 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0, 60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,08	Reliabel

> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Sugiono,2010)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2006). Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R2, nilai Adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini pengujian dilakukan pada hasil Regresi Linier Berganda (multiple regression analysis). Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha)
2. Menentukan taraf signifikansi, menggunakan 0,05. Dengan pengambilan keputusan jika Signifikansi > 0,05 jadi H0 diterima dan Ha ditolak dan jika Signifikansi < 0,05 jadi H0 ditolak dan Ha diterima
3. Menentukan F hitung dan F tabel

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Jika t-hitung < t-tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

Jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh budaya organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT. Karya Indah Buana. Dalam penelitian

ini sampel diambil dengan teknik non-probability sampling, maka terpilihlah 55 responden yang memenuhi kriteria penelitian yang ditentukan.

Keadaan Umum Responden Penelitian
Tabel 1 Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki – Laki	37	67,3	67,3
	Perempuan	18	32,7	32,7
	Total	55	100,0	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Keadaan umum responden berdasarkan Usia
Tabel 2 Frekuensi Usia Responden

Usia Responden				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20 – 25	31	56,4	56,4
	>25 – 30	24	43,6	43,6
	Total	55	100,0	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Keadaan umum responden berdasarkan status perkawinan
Tabel 3 frekuensi status perkawinan

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Menikah	29	52,7	52,7
	Belum Menikah	26	47,3	47,3
	Total	55	100,0	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

UJI INTRUMEN

TABEL 4 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.860	0.266	Valid
	X1.2	0.939	0.266	Valid
	X1.3	0.898	0.266	Valid
	X1.4	0.815	0.266	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.720	0.266	Valid
	X2.2	0.835	0.266	Valid
	X2.3	0.865	0.266	Valid
	X2.4	0.804	0.266	Valid
Stres Kerja	X3.1	0.757	0.266	Valid
	X3.2	0.659	0.266	Valid
	X3.3	0.757	0.266	Valid
	X3.4	0.659	0.266	Valid
	X3.5	0.544	0.266	Valid
	X3.6	0.300	0.266	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.644	0.266	Valid
	Y.2	0.611	0.266	Valid
	Y.3	0.639	0.266	Valid
	Y.4	0.428	0.266	Valid
	Y.5	0.696	0.266	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2001). Dalam penelitian ini peneliti membuat 4 indikator
untuk instrumen budaya organisasi, 4 indikator untuk lingkungan kerja, 6 indikator untuk instrumen stress kerja, dan 5 indikator untuk instrumen kinerja karyawan yang disusun berdasarkan teori tertentu. Setelah divalidasi oleh penilai ahli, instrumen angket diuji-cobakan pada 55 responden karyawan PT. Karya Indah Buana. Melalui tabel nilai-nilai r ktitis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan N = 55 diperoleh nilai rtabel yaitu 0,266. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai rhitung dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel, maka dapat diperoleh harga rhitung > rtabel

UJI RELIABILITY

Dalam uji reliabilitas menggunakan metode internal consistency reliability yang menggunakan uji Cronbach Alpha untukmengidentifiikasi item – item yang baik dalam kuesioner berhubungan satu dengan yang lain. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011). Apabila ada pertanyaan yang memiliki nilai Croanbach's Alpha if item deleted lebih besar dari Croanbach's Alpha maka pertanyaan tersebut tidak realibel. Berikut ini tingkat realibilitas berdasarkan nilai alpha menurut Sugiyono (2010):

a. Jika alpha 0,00 – 0,20 maka Kurang Realibilitas
b. Jika alpha < 0,20 – 0,40 maka Agak Realibilitas
c. Jika alpha > 0,40 – 0,60 maka Cukup Realibilitas
d. Jika alpha > 0,60 – 0,80 maka Realibilitas
e. Jika alpha > 0,80 – 1,00 maka Sangat Realibilitas

UJI HIPOTESIS

1. Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi R2 (Adjusted R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389[a]	.151	.101	2.058

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R2 (Adjusted R Square) 0,101. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen: budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama sama terhadap variabel dependen: kinerja karyawan yaitu 10,1% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel dependen: kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen: budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja sebesar 10,1% , sedangkan sisanya 89,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Uji Signifikansi t (Uji Statistik t)

Tabel 6
Hasil uji t

One-Sample Test

	Test Value = 0				
	t	Df	Sig. (2-tailed	Mean Difference	95% Confidence Interval Of the Difference: Lower	Upper
Budaya Organisasi	43.118	54	.000	15.800	15.07	16.53
Lingkungan kerja	49.782	54	.000	14.636	14.05	15.23
Stres kerja	47.576	54	.000	22.964	22.00	23.93

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh:
1. Variabel Budaya Organisasi
Analisis :

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 43,118 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 43,118 > t tabel 2,40022 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 49.782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 49.782 > t tabel 2,40022 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Dengan demikian H2 diterima.

3. Variabel Stress Kerja
Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar 47.576 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 47.576 > t tabel 2,40022 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya stress kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan(Y). Dengan demikian H3 diterima.

2. **Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Tabel 7

Tabel hasil uji f

ANOVA[a]

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.Regression	38.438	3	12.813	3.024	.38[b]
Residual	216.108	51	4.237		
Total	254.545	54			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
b. Predictors : (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari output menunjukkan hasil nilai F hitung adalah 3,024, F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05. Rumus mencari F tabel adalah (k ; n-k) dimana k adalah jumlah variabel independen (bebas) dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Data diatas menunjukkan bahwa k=3 dan n=55. Selanjutnya masukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka (3 ; 55-2) = (3 ; 53). Di dapat F tabel adalah 2.78. Dapat diketahui bahwa F hitung (3,024) > F tabel (2,78) dengan signifikansi
sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 jadi H0 ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan: budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja bersama-
sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian H4 diterima.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil spss menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi
memiliki nilai t hitung sebesar 43,118 dengan tingkat signifikansi sebesar
0,000, karena nilai t hitung 43,118 > t tabel 2,40022 dan nilai signifikansi
(Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa
H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya budaya organisasi (X1) secara
parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
Dengan demikian H1 diterima.

2. Berdasarkan hasil spss menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 49.782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 49.782 > t tabel 2,40022 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
Dengan demikian H2 diterima.

3. Berdasarkan hasil spss menunjukkan bahwa Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar 47.576 dengan tingkat signifikansi sebesar
0,000, karena nilai t hitung 47.576 > t tabel 2,40022 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya stress kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
Dengan demikian H3 diterima.

4. Berdasarkan hasil spss menunjukkan bahwa F hitung (3,024) > F tabel (2,78) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 jadi H0 ditolak dan Ha

diterima. Maka dengan demikian dapat dikatan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. **Dengan demikian H4 diterima.**

SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan menambahkan penggunaan variabel moderating ataupun penggunaan/penambahan variabel intervening.

2. Meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menarik minat calon karyawan baru dan menarik minat para investor agar bergabung di PT. Indah Karya Buana. 5.3 Keterbatasan Penelitian Dalam penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan 55 responden. Penelitian ini hanya terbatas pada PT. Indah karya Buana dengan periode penelitian yang relatif singkat, maka peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambahkan perusahaan lainnya sebagai sampel, serta memperpanjang periode penelitian agar memperoleh hasil yang lebih akurat dan memiliki cakupan yang lebih luas. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin akan menunjukkan pengaruh lebih terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. (2014). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa.* Bandung: penerbit Alfabeta.

Amirullah. 2002. *Perilaku Konsumen.* Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Graha Ilmu.

A.A Gede Kresnayana Pramana dan I NyomanSudharma, 2013. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* E-Jurnal Manajemen Unud. 1184.

Deni Sulistiawan, Sukisno . Riadi, Siti Maria. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Vol. 14 (2) 61 - 69.*

Drs.H.Moh.PabuduTika,MM.,Ph.D. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan.*

Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik,Vince Ratnawati. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintahan daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 189 - 206.*

Elfiana Septiya Rini, Siti Maria, Syaharuddin Y. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerjaa pegawai di puskesmas merqancang kabupaten berau. 20 (2),81-86.*

Hanna Viany Octavia, Heru Susilo (2018). *Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Vol. 2 No. 2.*

Lina, Dewi. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating.* Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis 14(1), h: 1-16.

Martha Selfia Notanubun. (2019). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kejaksaan negeri manado. Vol.7 No. 1, Hal. 681 – 690*

Munaza Bibi. (2019). *Impact of talent management practices on employee performance: An empirical study among healthcare employees. Management Sciences Departement, Bahria University, Karachi, Pakistan. Vol. 2 No.1, 22-32.*

Mohim Sheihaki Tash, Elham Nowrouzi Cheshmeh Ali, Maryam Ahmadzadeh. (2016). *The effect of talent management on employees performance in oil jam petrochemical complex (oil JPC): The mediating role of job saisfaction. 1916 – 9728.*

Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV.* Aneka Ilmu Semarang. Skripsi. Semarang.

Wahyuningsih, Sri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat.* Ejournal Pemerintahan Integratif, 2(1), pp : 70-84.

Wulan, lucky. 2011. Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang.* Universitas Diponegoro Semarang.

Yossy Kanta Marga. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya.* E-Jurnal Manajemen Kinerja. 33.

Yuis Febya Baan. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel grand victoria di samarinda. 3 (3): 675 - 686.*

Yunanda, M.A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air).* Skripsi. Universitas Brawijaya, Malang.