

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCOREX TEKNOLOGI INDONESIA DIVISI KONSULTAN MARKETING JAKARTA SELATAN

Arman Maulana¹, Dodi Prasada²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ armanm220799@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02454@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture and work stress on employee performance at PT Scorex Teknologi Indonesia. The study uses a quantitative approach with a population of 70 employees. The sampling method used is saturated sampling, where the entire population is used as the sample. The results show that organizational culture (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The regression coefficient obtained is 0.741, with a t-value of 7.999, which is higher than the t-table value of 1.995, and the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Additionally, work stress (X2) also has a positive and significant effect on employee performance in a partial manner, with a regression coefficient of 0.345. The t-value of 3.694 is greater than the t-table value of 1.996, and the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Simultaneously, both organizational culture and work stress have a positive and significant effect on employee performance. The F-value of 38.263 is greater than the F-table value of 3.13, with a significance level of 0.000 ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.533 indicates that 53.3% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture and work stress, while the remaining 46.7% is influenced by other factors not studied. Based on the results of this study, it can be concluded that both organizational culture and work stress have a positive and significant effect on employee performance, both individually and together, at PT Scorex Teknologi Indonesia

Keywords: *Organizational Culture, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari 70 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,741, dengan nilai t hitung 7,999 yang lebih besar dari t tabel 1,995, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, stres kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan koefisien regresi sebesar 0,345. Nilai t hitungnya 3,694 lebih besar daripada t tabel 1,996, dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 38,263 lebih besar dari F tabel 3,13, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa 53,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan stres kerja, sementara sisanya, yaitu 46,7%,

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik budaya organisasi maupun stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun bersama-sama di PT Scorex Teknologi Indonesia

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini memungkinkan semua bidang kehidupan manusia dapat semakin ringan dikerjakan dengan bantuan komputer. Dimana di era globalisasi sekarang membutuhkan faktor-faktor produksi (input) yang mampu diolah ataupun diproses secara optimal dengan harapan akan menghasilkan hasil (output) yang maksimal bagi perusahaan tersebut. Adapun faktor-faktor produksi tersebut antara lain adalah alat-alat atau mesin produksi, tempat, Sumber Daya Alam (SDA), modal, teknologi, informasi yang aktual, dan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang diperlukan selain tanah, teknologi, dan kewirausahaan untuk menghasilkan suatu output dalam perekonomian. Maka dari itu diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal disegala bidang. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola organisasi. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat didefinisikan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat dibutuhkan, adapun pengertian kinerja secara umum adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Karyawan merupakan aset dan unsur utama dalam organisasi yang

memegang peran penting untuk melakukan pencapaian suatu tujuan yang ada di perusahaan. Kemampuan seorang karyawan dapat tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang dimana kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas faktor manusia merupakan penentu dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, terutama sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor utama dalam perusahaan termasuk bagi PT Scorex Teknologi Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT Scorex Teknologi Indonesia, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konsultan jasa dan bisnis. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan penyedia solusi utang terkemuka di Indonesia. Perusahaan tersebut mulai berdiri sejak tahun 2021 yang berlokasi di Kawasan Millenium Industrial Rasuna Said No.Kav C-18, RT.2/RW.5, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12940.

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan, seperti jumlah hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas, kehadiran karyawan dan juga kemampuan kerja sama dengan sesama karyawan. Selain itu menurut Edison (2016) juga menjelaskan bahwa untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif atau kuat, untuk mencapai itu perlu pemenuhan-pemenuhan diantara kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, peforma, dan orientasi tim. Selain itu dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Selanjutnya

penelitian yang dilakukan Sudirjo (2015) yang juga mengemukakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut beberapa karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia, mereka mengatakan bahwa kurangnya koordinasi antar karyawan dalam bekerja serta kurangnya rasa tanggung jawab hal itu berdampak terhadap pencapaian grup berkurang, dan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan sesuai. Dimana terdapat temuan pada hasil penelitian ini mengatakan penurunan budaya organisasi terjadi pada PT Scorex Teknologi Indonesia merupakan penyebab terjadinya kinerja karyawan yang rendah. Sehingga terdapat beberapa temuan hal yang kurang baik dengan indikasi adanya beberapa pelanggaran - pelanggaran dari aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut disajikan data hasil observasi penulis mengenai budaya organisasi terhadap kinerja yang ada di PT Scorex Teknologi Indonesia.

Tabel 1. 1
Data Budaya Organisasi PT Scorex Teknologi Indonesia

No	Budaya Organisasi	Harapan Perusahaan	Realitas di lapangan		
			2021	2022	2023
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Mampu memiliki inovasi dan pengambilan resiko baik perihal mengerjakan pekerjaan yang diberikan serta memberikan layanan	Sebanyak 12 karyawan dianggap mempunyai inovasi dan mengambil keputusan yang baik, dari target 20 karyawan dengan total 24 karyawan, hal ini dianggap kurang baik karena masih jauh dari target	Sebanyak 26 karyawan dianggap mempunyai inovasi dan mengambil keputusan yang baik, dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan, hal ini dianggap sudah baik.	Sebanyak 53 karyawan dianggap mempunyai inovasi dan mengambil keputusan yang baik dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan, hal ini dianggap kurang baik karena adanya penurunan.
2	Pedulikan ke Hal yang Kecil	Mampu memiliki pemahaman yang rinci atau detail dan objektif perihal mengerjakan pekerjaan yang diberikan serta memberikan	Sebanyak 8 karyawan dianggap memahami secara detail dan objektif perihal memberikan pelayanan, dari target 30 karyawan dengan total 24 karyawan, hal ini	Sebanyak 28 karyawan yang memahami secara detail dan objektif perihal memberikan pelayanan, dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan, hal	Sebanyak 50 karyawan memahami secara detail dan objektif perihal memberikan pelayanan, dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan, hal ini dianggap

		layanan	dianggap kurang baik karena masih jauh dari target.	ini dianggap sudah cukup baik.	kurang baik karena adanya penurunan.
3	Orientasi Hasil	Karyawan mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan	Sebanyak 18 Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan perusahaan, dari target 20 karyawan dengan total 24 karyawan, hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 25 karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan perusahaan, dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan, hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 68 karyawan sudah merasa yang memahami mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan perusahaan, dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan, hal ini dianggap kurang baik karena adanya penurunan.
4	Orientasi Tim	Karyawan mampu bekerjasama dalam setiap pekerjaan	Sebanyak 18 Karyawan yang mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas dari target 20 karyawan dengan total 24 karyawan, hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 23 karyawan yang mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan, hal ini dianggap	Sebanyak 68 Karyawan yang mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan, hal ini dianggap sudah cukup
				redah cukup baik.	baik.
5	Keagresifan	Karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	Sebanyak 15 Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dari target 20 karyawan dengan total 24 karyawan hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 21 Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 63 karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan hal ini dianggap sudah cukup baik.
6	Kemantapan	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan tindakan organisasi dan keputusannya	Sebanyak 11 Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dari target 20 karyawan dengan total 24 karyawan, hal ini dianggap kurang baik karena masih jauh dari target.	Sebanyak 22 karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diinginkan dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan, hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 58 Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan, hal ini dianggap kurang baik karena adanya penurunan.
7	Orientasi Personal	Keputusan manajemen mampu dipahami oleh karyawan	Sebanyak 13 Karyawan yang mampu memahami dan melaksanakan apa yang sudah menjadi keputusan manajemen dari target 20 karyawan dengan total 24 karyawan hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 23 Karyawan yang mampu memahami dan melaksanakan apa yang sudah menjadi keputusan manajemen dari target 30 karyawan dengan total 32 karyawan hal ini dianggap sudah cukup baik.	Sebanyak 57 karyawan sudah merasa yang mampu memahami dan melaksanakan apa yang sudah menjadi keputusan manajemen dari target 70 karyawan dengan total 70 karyawan hal ini dianggap sudah cukup baik.

Sumber : Data PT Scorex Teknologi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut diatas belum mencapai rata-rata karena adanya penurunan di tahun 2023 dari beberapa indikator seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatikan ke hal yang rinci, orientasi hasil, kemantapan, maka dari itu sangat diperlukan budaya organisasi untuk pencapaian suatu target yang diinginkan didalam PT Scorex Teknologi Indonesia.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Melalui budaya organisasi, organisasi memiliki identitas yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Menurut Samsudin (2016: 281), menjelaskan budaya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi.

Disamping itu, perubahan-perubahan yang terjadi dalam instansi perusahaan, tingkat kebutuhan dan berbagai persoalan lain yang menuntut adanya kemampuan dari sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri baik secara fisik maupun psikis. Karena apabila penyesuaian tersebut gagal atau salah maka akan mengakibatkan stres ditempat kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya. Seperti yang terjadi terhadap karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia, terdapat beberapa indikasi adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan pada bagian Sales Konsultan. Hal tersebut dibuktikan dengan dilakukannya survei terhadap 70 orang karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia yang bekerja pada bagian divisi konsultan marketing. Yang dimana survei ini dilakukan untuk menggali lebih banyak informasi mengenai hal-hal apa yang mempengaruhi karyawan sehingga melakukan beberapa pelanggaran dan indisipliner pada perusahaan. Berikut dibawah ini merupakan hasil survei yang dilakukan terhadap 70 karyawan tentang stres kerja yang dialami pada PT Scorex Teknologi Indonesia

Tabel 1. 2
Data Pengukuran Stres Kerja PT Scorex Teknologi Indonesia

No	Stres Kerja	Harapan Perusahaan	Realitas di lapangan		
			2021	2022	2023
1	Tuntutan Tugas	Seluruh Karyawan telemarketing harus mencapai target bulanan yang sudah di tentukan perusahaan	Hanya sebagian karyawan saja yang mencapai target bulanan	Hanya sebagian karyawan saja yang mencapai target bulanan	Hanya sebagian karyawan saja yang mencapai target bulanan objektif padahal memberikan pelayanan yang diberikan.
2	Tuntutan Peran	JobaDeka yang di kerjakan karyawan telemarketing sesuai dengan SOP yang di berikan perusahaan	JobaDeka yang di kerjakan karyawan telemarketing masih beradaptasi dengan SOP yang di berikan perusahaan	JobaDeka yang di kerjakan karyawan telemarketing sesuai dengan SOP yang di berikan perusahaan	JobaDeka yang di kerjakan karyawan telemarketing sesuai dengan SOP yang di berikan perusahaan
3	Tuntutan antar pribadi	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	Hubungan antar karyawan terjalin kurang baik	Hubungan antar karyawan terjalin semakin solid	Hubungan antar karyawan terjalin kurang baik
4	Struktur Organisasi	Struktur organisasi yang fleksibel serta memberikan kontribusi karyawan dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang baik	Struktur organisasi yang kaku serta kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang kurang baik	Struktur organisasi yang kaku serta kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang kurang baik	Struktur organisasi yang kaku serta kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang kurang baik
5	Kepemimpinan Organisasi	Gaya kepemimpinan partisipatif serta selalu memberi dukungan kepada karyawan	Gaya kepemimpinan partisipatif serta selalu memberi dukungan kepada karyawan	Gaya kepemimpinan partisipatif serta selalu memberi dukungan kepada karyawan	Gaya kepemimpinan partisipatif serta selalu memberi dukungan kepada karyawan

Sumber : Data PT Scorex Teknologi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 yang menjadi indikasi stress kerja di PT Scorex Teknologi Indonesia. Tabel ini membandingkan kondisi harapan perusahaan dengan kondisi realitas lapangan. Tabel ini menilai beberapa indikator yang berkaitan dengan stress kerja dan kenyamanan karyawan, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Dari table ini, dapat di lihat dari stress kerja karyawan konsultan marketing marketing di PT Scorex Teknologi Indonesia masih kurang baik, karena hanya dua indikator saja yang mendapatkan

keterangan baik, yaitu tuntutan peran dan kepemimpinan organisasi. Indikator lainnya, seperti tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan struktur organisasi masih belum sesuai dengan kondisi yang seharusnya. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena dapat mengganggu fokus kerja setiap karyawan.

PT Scorex Teknologi Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa Manajemen hutang, visi Perusahaan ini ialah menjadi Mitra terpercaya bagi masyarakat awam dalam menyediakan layanan jasa mediasi sehingga dapat membantu meringankan beban hutang yang dimiliki oleh setiap debitur. Perusahaan ini memiliki sekitar 70 karyawan konsultan marketing yang bertugas memberikan pelayanan jasa kepada setiap klien serta pendampingan secara professional dalam pengelolaan keuangan. Dan perusahaan sangat berorientasi pada kualitas pelayanan dan kepuasan klien, salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan PT Scorex Teknologi Indonesia adalah meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mencapai target secara optimal. Hal ini terlihat dari ketidakstabilan kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia, khususnya di bagian konsultan marketing. Kinerja karyawan menurun disebabkan karena beberapa faktor. Hal ini dapat dilihat dari data persentase ketidakstabilan kinerja karyawan yang menunjukkan adanya masalah ini dengan jelas. Berikut ini adalah data kinerja kerja karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia, khususnya di bagian konsultan marketing

Tabel 1.3
 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Scorex Teknologi Indonesia Tahun 2021 - 2023

No	KPI	Deskripsi	Target Tahun 2021	Realisasi Tahun 2021	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Alasan Penurunan
1	Kualitas Kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	85%	80%	80%	75%	85%	70%	Sesuatu kerja meningkat: Karyawan mengalami tekanan yang lebih tinggi, mengurangi fokus dan kualitas kerja.
2	Kuantitas Kerja	Jumlah output kerja yang dihasilkan per karyawan per bulan	80%	85%	85%	75%	100%	70%	Beban kerja berlebihan: Peningkatan beban kerja yang berlebihan yang memaksa penyelesaian pekerjaan produktivitas.
3	Waktu Penyelesaian	Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	80%	75%	85%	80%	80%	75%	Kurangnya pelatihan: Karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan efisiensi kerja.
4	Kerjasama	Tingkat partisipasi dan kolaborasi antar karyawan di bagian	75%	70%	80%	80%	85%	65%	Komunikasi yang buruk: Kurangnya komunikasi efektif antar tim menghambat kolaborasi.
5	Pengawasan	Efektifitas pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan	70%	65%	75%	60%	80%	60%	Pengawasan yang kurang efektif: Atasan tidak memberikan bimbingan yang cukup atau tepat waktu.

Sumber: Data Uji Telepon PT Scorex Teknologi Indonesia 2021 - 2023
 Kriteria hasil penelitian:
 1. 85% - 100% = Sangat Baik
 2. 75% - 80% = Baik
 3. 65% - 70% = Cukup
 4. <60 = Buruk

Pada tabel 1.3 menjelaskan pencapaian target PAID. Pengertian dari PAID adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah di hubungi melalui telepon oleh karyawan. Pada 3 tahun terakhir yaitu dimulai dari tahun 2021 - 2023 persentase pencapaian target hanya mampu mencapai di Kriteria KPI Standard. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih belum maksimal dalam mengejar target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan mengalami penurunan diakibatkan oleh budaya organisasi yang kurang baik dan bertambahnya stres kerja pada karyawan. Pada tahun 2021 kriteria tertinggi ada pada indikator Kualitas Kerja di hasil 85% dan indikator terendah ada pada Pengawasan di hasil 65%. Pada tahun 2022 kriteria tertinggi ada pada indikator Waktu Penyelesaian di hasil 80% dan indikator terendah

ada pada Kerjasama di hasil 60%. Dan pada tahun 2023 kriteria tertinggi ada pada indikator Waktu Penyelesaian di hasil 75% dan indikator terendah ada pada Pengawasan di hasil 60%. Pada Hal ini menggaris bawahi bahwa keunggulan dalam sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, berarti juga keunggulan bagi perusahaan tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan menstabilkan beban pekerjaan karyawan yang dimilikinya. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya organisasi dan stres kerja pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Budaya Organisasi dan Stres Kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan mencapai target yang diinginkan perusahaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah- masalah organisasinya.

Adapun definisi lain menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan,

norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya Organisasi menurut Afandi, P. (2018:22). Budaya Organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja secara harmoni. Sedangkan menurut Simamora H. (2016:12) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Menurut pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para anggota organisasi serta suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut.

Dalam melakukan kegiatan bekerja hampir semua orang memiliki stress kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak diantara kita yang mengartikan bahwa stress adalah suatu kondisi yang negatif atau buruk, keadaan yang mengacu pada timbulnya berbagai penyakit baik berupa fisik maupun mental, atau perilaku yang tidak wajar. Stress yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawannya. Menurut Wahyudi (2017:154) stress merupakan ketegangan jiwa atau tekanan jiwa seseorang yang tidak nampak wujudnya dan bersifat personal atau pribadi yang mengalaminya, yang dapat dilihat adalah gejala psikis, fisiologis dan perilakunya. Menurut Supayardi (2016:391) stress yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal diri seseorang, dapat menimbulkan ketegangan secara fisik atau psikis. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performansi individu. Stres kerja merupakan faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada terganggunya konsentrasi kerja, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu, dan hal tersebut dapat

menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal (Aulia, 2017).

Rivai (dalam Wenur dkk., 2018, hlm 53): Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Ganyang (2018, hlm 252): Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja.

Menurut pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Stres Kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis yang timbul akibat tekanan dalam lingkungan kerja, baik yang bersumber dari tuntutan pekerjaan itu sendiri maupun dari faktor eksternal seperti situasi sosial. Kondisi ini mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi dan proses berpikir, serta dapat menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan. Stres kerja merupakan respons penyesuaian terhadap berbagai tuntutan dan dapat menjadi kronis jika tidak dikelola dengan baik.

Menurut Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94)

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Hamali (2016:98) menyatakan bahwa Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Edison (2016:200) “Kinerja

adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau standar yang telah ditetapkan”. Mathis dan Jackson (2017:120) “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seseorang baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, maka disebut valid. Menurut Ghozali (2018:52) “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.”

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu, Menurut Sugiyono (2019:168) “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan pada penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara

beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating sampai dengan 5.”

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P plot of regression standardized residual dengan uji one sample Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2) Uji multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi korelasi sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Dengan menggunakan rumus seperti $VIF = 1/1-R^2$

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh terhadap absolute residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi

e. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien detErminasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1 (Motivasi), X2 (disiplin kerja), terhadap Y (kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

f. Uji Hepotesis

Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya diberikan kebebasan untuk berkreasi dalam menjalankan tugas yang dikerjakan	0.450	0.2352	valid
2	Saya diberikan kebebasan untuk menyampaikan ide-ide dengan segala pemenuhan risiko dengan baik	0.485	0.2352	valid
3	Saya diberikan kebebasan untuk berkomunikasi mengenai tugas-tugas yang harus dijalankan oleh karyawan	0.667	0.2352	valid
4	Saya diberikan kebebasan untuk menandakan prestasi yang diperhatikan detail dalam menjalankan pekerjaan	0.305	0.2352	valid
5	Saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan mengoptimalkan hasil yang terbaik	0.477	0.2352	valid
6	Saya merasa senang ketika fokus pada hasil kerja, namun tetap memperhatikan proses agar mencapai hasil yang terbaik	0.607	0.2352	valid
7	Saya merasa senang ketika perusahaan membantu karyawan mengatasi kendala yang dialami saat bekerja	0.452	0.2352	valid
8	Pekerjaan saya tidak menuntut adanya usaha keras untuk mencapai target yang diberikan	0.355	0.2352	valid
9	Saya merasa senang ketika perusahaan memiliki rencana yang terperinci untuk menghadapi masa depan karyawan	0.404	0.2352	valid
10	Saya diberikan kebebasan bekerja tetapi tetap mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam menjalankan pekerjaan	0.459	0.2352	valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel budaya organisasi (X1) yang terdiri 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > 0,2352 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang di gunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	0.636	0.2352	valid
2	Saya merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan mendesak waktu	0.631	0.2352	valid
3	Saya harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya untuk mencapai target yang di tentukan	0.535	0.2352	valid
4	Tuntutan peran membuat berkurangnya aktivitas saya di luar kantor	0.471	0.2352	valid
5	Saya merasa hubungan komunikasi dengan atasan tidak efektif	0.575	0.2352	valid
6	Saya mendapatkan waktu yang cukup maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	0.296	0.2352	valid
7	Saya mendapatkan ketenangan dan perlindungan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan	0.379	0.2352	valid
8	Saya mendapatkan kebebasan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan itu	0.348	0.2352	valid
9	Saya merasa takut apabila ada berbagai bentuk perubahan sistem yang harus di perusahaan	0.335	0.2352	valid
10	Saya merasa kebebasan yang diutus oleh atasan tidak ada	0.343	0.2352	valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen variable Stres Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2352 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang di gunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.11
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan standar kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan	0.483	0.2352	valid
2	Adanya standar kerja sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja karyawan	0.540	0.2352	valid
3	Target yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan	0.380	0.2352	valid
4	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan tanpa bantuan orang lain	0.529	0.2352	valid
5	Pekerjaan yang sudah di tentukan dapat dikerjakan dengan besar sampai pekerjaan itu selesai	0.609	0.2352	valid
6	Perusahaan memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	0.308	0.2352	valid
7	Perusahaan selalu memberikan pengarahan yang dapat dipahami oleh karyawan	0.565	0.2352	valid
8	Adanya standar kerja sehingga karyawan dapat bekerjanya	0.573	0.2352	valid
9	Perusahaan memberikan beban kerja yang dapat ditanggung yang tidak memberatkan karyawan	0.454	0.2352	valid
10	Adanya standar kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan	0.520	0.2352	valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen variable Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2352 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang di gunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Output Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,632	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrument menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki data yang reliabel, dapat di buktikan $0,632 > 0,60$.

Tabel 4. 13
Output Uji Reabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,618	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji Reabilitas Stres Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrument menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki data yang reliabel, dapat di buktikan $0,618 > 0,60$

Tabel 4. 14
Output Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

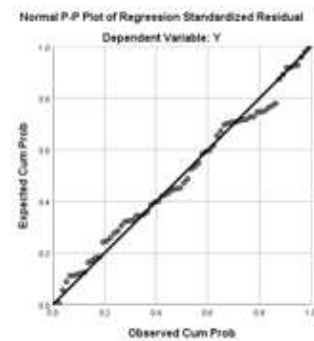
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,661	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji Reabilitas Kerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrument menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki data yang reliabel, dapat di buktikan $0,661 > 0,60$.

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Gambar 4.2
Grafik Normalitas P-P Plot



Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil gambar Normalitas *p-p plot* diatas, dimana regresi memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola distribusi normal.

Berdasarkan pengujian berikut, di peroleh nilai signifikasinya dengan kolmogorov – Smirnov Test adalah $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan uji ini adalah normal

Tabel 4. 15
Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N.		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,88712585
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,088
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,088
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: Olahan SPSS 26

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Output Uji Multikolinearitas

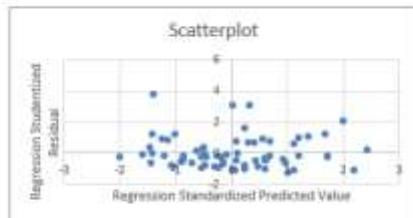
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,534	3,842		1,178	0,243		
X1	0,673	0,092	0,633	7,282	0,000	0,923	1,084
X2	0,195	0,074	0,229	2,635	0,010	0,923	1,084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas diketahui variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai *Tolerance* 0,923 > 0,10 dan nilai VIF 1,084 < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas pada model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil output uji heterokedastisitas menggunakan SPSS 26 adalah :



Gambar 4.3 Output Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisita

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,226	2,440		912	365	
X1	0,026	0,059	0,056	444	659	
X2	-0,029	0,047	-0,077	-607	546	

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Data diolah 2024

Sebagaimana hasil output, variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikan mencapai 0,659 dan variabel Stres Kerja (X2) mencapai 0,546. Keduanya memperoleh nilai signifikansi melebihi

angka 0,05. Artinya, heteroskedastisitas pada model regresi ini tidak terjadi

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
 Hasil Uji Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^b	0,533	0,519	2,930	2,172

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,172

5) Uji Regresi

Tabel 4.20
 Hasil Output Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,920	3,609		2,471	016	
Budaya Organisasi (X1)	.741	095	.696	7,999	000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,920 + 0,741 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,920 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,920 poin

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) bernilai positif sebesar 0,468 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable budaya organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,741 poin

Tabel 4.21
 Hasil Output Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25,238	3,431		7,355	000	
Stres Kerja (X2)	0,345	005	.405	3,649	001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,238 + 0,345 X2$.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 25,238 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25,238 poin

Nilai koefisien regresi stres kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,345 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,345 poin

Tabel 4.22
 Uji Regresi Linear Berganda
 Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,524	3,842		1,178	,243
	Budaya Organisasi (X ₁)	,673	,092	,631	7,280	,000
	Stres Kerja (X ₂)	,195	,074	,229	2,635	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,524 + 0,673 X_1 + 0,195 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4,524 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₁) dan stres kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,524 point

Nilai budaya organisasi (X₁) bernilai positif sebesar 0,673 diartikan apabila koefisien regresi budaya organisasi (X₁) bernilai positif sebesar 0,673 variabel stres kerja (X₂), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,673 poin

Nilai stres kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,195 diartikan apabila jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,195 poin. Artinya, jika budaya organisasi naik sebesar 0,195 poin maka kinerja karyawannya akan meningkat sebesar 0,195 poin

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	0,533	0,519	2,930

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71 – 0,99 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	0,485	0,477	3,055

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₁)
 Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,485 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,5% sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,405 ^a	0,164	0,151	3,893

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂)
 Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,164, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X₂) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,4% sedangkan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.27
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Budaya Organisasi (X1) Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	0,533	0,519	2,930

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,533 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,920	3,609		2,471	.016
	X1	741	.093	.696	7,999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.27 diatas, maka dapat diketahui nilai t hitung (7,999) > t tabel (1,995). Kemudian nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Scorex Teknologi Indonesia.

Tabel 4.29
 Hasil Uji t Parsial Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,238	3,431		7,355	.000
	X2	.345	.095	.405	3,649	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.28 diatas, maka dapat diketahui nilai t hitung (3,694) > t tabel (1,995). Kemudian nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Scorex Teknologi Indonesia

Tabel 4.30
 Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656,022	2	328,461	38,263	.000 ^b
	Residual	575,149	67	8,584		
	Total	1231,071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > Ttabel atau (38,263 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan value Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variable Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Scorex Teknologi Indonesia tulisan ini sebagai penutup yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Scorex Teknologi Indonesia yang di tandai hasil hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung (7,999) > t tabel (1,995) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 dengan persamaan regresi $Y = 8,920 + 0,741 X1$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,696 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,484 yang dipersentasekan

menjadi 48,5%, hal ini berarti pengaruh dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48,5%, sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

- b. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung (3,694) > t tabel (1,996) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ dengan persamaan regresi $Y = 25,238 + 0,345 X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,630 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang sedang. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,164 yang di persentasekan menjadi 16,4%, hal ini berarti pengaruh dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16,4%, sedangkan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung (38,263) > F tabel (3,13) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ dengan persamaan regresi $Y = 4,524 + 0,673 X_1 + 0,195 X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,730 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,533 yang di persentasekan menjadi 53,3%, hal ini berarti pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung,
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [3] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [4] Dessler, Gary, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- [5] Edison, Emron., Yohny, Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Alfabeta. Bandung.
- [6] Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- [7] Fahmi, Irham.(2014). Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung :Alfabeta.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [10] Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI- PRESS.
- [11] Nurdiansyah, A., & Rahman, F. (2019). Manajemen dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [12] Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Pratama, H. (2020). Manajemen untuk Pemula. Yogyakarta: Deepublish.
- [14] Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Organisasi. Malang: UMM Press.
- [15] Schiemann, A. William. 2017. Alignment Capability Engagement Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi. PPM
- [16] Sondang P. Siagian. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BumiAksara.
- [17] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta. Hal. 99-102.
- [18] Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [19] Tika, H. M. P. (2016) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [20] Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

- [21]Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [22]Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- [23]Cahyani dan Jati, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja erhadap Kinerja Pegawai. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2* , 1314-1342.
- [24]Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- [25]Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- [26]Faustyna Jumani 2015,. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero)
- [27]Idrus, I., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawnan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 115-123.
- [28]Pratiwi, H., Mendrofa, S. A., Zega, Y., Prayudi, A., & Sulaiman, F. (2022). Budaya organisasi dan stres kerja: Pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 505–511.