JPTIM - Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin
Vol. 1, No. 4, Desember 2025 **ISSN : 2985-4768**
Halaman : 328-335

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KC TANGERANG SELATAN 15400

Indah Sundari [1], Jazuli Mukhtar [2]

[1] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: [1] sndrindh1301@gmail.com

[2] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: [2] dosen01962@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to identify and analyze the partial and simultaneous effects of Organizational Culture (X1) and Work Stress (X2) on Employee Performance Effectiveness (Y) at PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. The research uses a quantitative method with a population of 129 employees and a sample of 56 respondents, determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were collected through observation, literature review, and a Likert scale questionnaire, and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination (KD), and hypothesis testing with SPSS version 26. The results of the study show the regression equation: $Y = 47.254 + 0.271X_1 – 0.474X_2$. This indicates that if Organizational Culture (X1) and Work Stress (X2) remain constant, the consistent value of Employee Performance (Y) is 47.254. The partial hypothesis test (t-test) shows a positive and significant influence of Organizational Culture (X1) on Employee Performance (Y), with a t-value of 3.053 > t-table value of 2.006 and a significance level of 0.004 < 0.05. Furthermore, the t-test result also shows a negative and significant effect of Work Stress (X2) on Employee Performance (Y), with a t-value of -7.303 < t-table 2.006 and a significance level of 0.000 < 0.05. The simultaneous hypothesis test (F-test) shows an F-value of 38.787 > F-table value of 3.17 and a significance level of 0.000 < 0.05, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that Organizational Culture (X1) and Work Stress (X2) have a significant simultaneous effect on Employee Performance (Y) at PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400
Keywords: Organizational Culture, Work Stress, and Employee Performance Effectivenesss

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi 129 karyawan dan sampel 56 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 10 %. Data dikumpulkan melalui observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi (KD), serta pengujian hipotesis menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan persamaan Y = 47,254 + 0,271 X1 – 0,474 X2. Dengan hal ini dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tetap maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,254. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung 3,053 > nilai t-tabel 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Kemudian, hasil pengujian hipotesis (uji t) terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung -7,303 < ttabel 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f-hitung 38,787 > f-tabel 3,17 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

JPTIM - Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin
Vol. 1, No. 4, Desember 2025 **ISSN : 2985-4768**
Halaman : 328-335

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Efektivitas Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

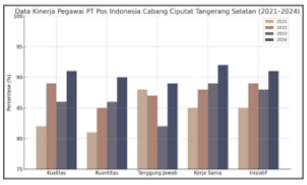
Pesatnya persaingan antar perusahaan untuk mempertahankan eksistensi serta proses bisnisnya, membuat perusahaan merencanakan serta melaksanakan berbagai macam cara. Peningkatan sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan pada perusahaan secara terencana, terarah, intensif dan efisien. Pada kenyataannya banyak sekali perusahaan yang mengalami masalah dalam peningkatan sumber daya manusianya yang disebabkan dari berbagai hal, salah satunya ialah kinerja karyawan yang kurang maksimal. Permasalahan yang menyangkut penurunan kinerja karyawan harus segera ditangani dengan cepat dan tepat, karena kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh karyawan, serta untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan, kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh bagaimana penerapan budaya organisasi dalam perusahaan dan apakah karyawan mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya

Oleh karena itu, kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400 karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan sumber daya manusia yang merupakan otak utama perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya, dan membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400 adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terutama menyediakan layanan pos serta menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan. PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400 berperan penting sebagai lembaga ekspedisi nasional yang menyediakan layanan pengiriman barang di berbagai provinsi.

Tabel 1.1 1
Data Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
KC Tangerang Selatan 15400 Tahun 2021-2024

No.	Aspek	Target	Penilaian				Keterangan
			2021	2022	2023	2024	
1.	Kualitas	100%	82%	89%	86%	91%	Tidak Tercapai
2.	Kuantitas	100%	81%	85%	86%	90%	Tidak Tercapai
3.	Tanggung Jawab	100%	88%	87%	82%	89%	Tidak Tercapai
4.	Kerja Sama	100%	85%	88%	89%	92%	Tidak Tercapai
5.	Inisiatif	100%	85%	89%	88%	91%	Tidak Tercapai
Rata-Rata			84,2%	87,6%	86,2%	90,6%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Gambar 1.1 1
Grafik Data Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
KC Tangerang Selatan 15400 Tahun 2021-2024

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400 diatas dari tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup konsisten di hampir semua aspek utama yang diukur, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kualitas meningkat dari 82% pada tahun 2021 menjadi 91% pada tahun 2024, hal ini mencerminkan adanya perbaikan dalam mutu kerja karyawan. Aspek kuantitas juga menunjukkan perkembangan dari 81% pada tahun 2021 menjadi 90% pada tahun 2024, yang menandakan peningkatan produktivitas. Tanggung jawab sempat mengalami penurunan pada 2023, namun kembali naik pada 2024, yang menunjukkan adanya upaya perbaikan dalam aspek kedisiplinan dan keandalan individu

Tabel 1.1 2
Pra *Survey* Budaya Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero)
KC Tangerang Selatan 15400

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Jumlah Responden	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Saya merasa bahwa perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah	35	30	85,7%	5	14,3%
2.	Saya merasa kontribusi saya dihargai dan diakui oleh atasan dan sesama rekan kerja	35	21	60%	14	40%
3.	Saya merasa bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas dan efektif	35	29	82,9%	6	17,1%
4.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara kekeluargaan	35	16	45,7%	19	54,3%
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dan selalu mengutamakan kualitas	35	28	80%	7	20%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan dengan pada tabel 1.1 2 di atas data hasil pra *survey* menunjukkan pada poin 4 terdapat 19 (54,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa jika timbul permasalahan di tempat kerja tidak selalu diselesaikan secara kekeluargaan,

dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja. Permasalahan yang timbul di tempat kerja adalah masalah yang harus ditangani secara cepat dan tepat karena dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. Dengan terselesainya masalah yang timbul di tempat kerja akan menumbuhkan perasaan senang dan rasa semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya

Tabel 1.1 3
Pra *Survey* Stres Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero)
KC Tangerang Selatan 15400

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Jumlah Responden	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Pekerjaan yang berat dapat mempengaruhi tingkat stres dan kelelahan	35	31	88,6%	4	11,4%
2.	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	35	20	57,1%	15	42,9%
3.	Karena beban kerja yang berat, hal itu membuat saya melakukan izin untuk tidak masuk kerja	35	16	45,7%	19	54,3%
4.	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain	35	14	40%	21	60%
5.	Pekerjaan yang banyak terkadang membuat saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	35	21	60%	14	40%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 3 diatas data hasil pra *survey* stres kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400 menunjukkan bahwa terdapat 31 karyawan dengan persentase (86,6%) menyatakan mudah merasakan stres dan kelelahan atas pekerjaan berat yang diberikan oleh perusahaan. Pada poin 2 terdapat 20 (57,1%) karyawan menyatakan merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaannya. Masalah kembali muncul pada poin 5 yaitu terdapat 21 (60%) karyawan menyatakan bahwa tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu karena pekerjaan yang banyak. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan mengevaluasi beban kerja, memperbaiki gaya kepemimpinan atasan, serta menyediakan dukungan mental dan komunikasi terbuka agar stres dan tekanan karyawan dapat diminimalkan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan, dan lain-lainnya. Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2020:9) berpendapat "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2020:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegagalan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Putri Pertiwi (2022:43) "budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota, yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain". Menurut Ashari (2020:202) "budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan". Menurut Damayanti & Ismiyati (2020:40) "budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu".

Menurut Rivai (2019:99) "stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, pemikiran dan kondisi seorang karyawan". Kondisi yang menyebabkan stres tidak dapat dilihat, namun akibat dari stres dapat dilihat

Menurut Sutrisno dalam Kadek Heri Ariawan (2022) "Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksankan aktivitas kerja". Menurut Kurnia dan Sitorus (2022) "Kinerja merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai". Sedangkan menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". Menurut Duha dalam Yara Mira Sartika (2020) menyatakan bahwa "Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu".

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik jenis penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari sampel populasi. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.2.3 1
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Budaya Organisasi (X1)			
Item Pernyataan	**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
X1.1	0.502	0.2632	**Valid**
X1.2	0.549	0.2632	**Valid**
X1.3	0.554	0.2632	**Valid**
X1.4	0.565	0.2632	**Valid**
X1.5	0.520	0.2632	**Valid**
X1.6	0.529	0.2632	**Valid**
X1.7	0.438	0.2632	**Valid**
X1.8	0.522	0.2632	**Valid**
X1.9	0.469	0.2632	**Valid**
X1.10	0.571	0.2632	**Valid**
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0.859	0.2632	**Valid**
X2.2	0.478	0.2632	**Valid**
X2.3	0.721	0.2632	**Valid**
X2.4	0.859	0.2632	**Valid**
X2.5	0.673	0.2632	**Valid**
X2.6	0.565	0.2632	**Valid**
X2.7	0.354	0.2632	**Valid**
X2.8	0.859	0.2632	**Valid**
X2.9	0.398	0.2632	**Valid**
X2.10	0.669	0.2632	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0.974	0.2632	**Valid**
Y1.2	0.972	0.2632	**Valid**
Y1.3	0.927	0.2632	**Valid**
Y1.4	0.964	0.2632	**Valid**
Y1.5	0.971	0.2632	**Valid**
Y1.6	0.962	0.2632	**Valid**
Y1.7	0.959	0.2632	**Valid**
Y1.8	0.968	0.2632	**Valid**
Y1.9	0.958	0.2632	**Valid**
Y1.10	0.963	0.2632	**Valid**

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r- hitung pada masing-masing item yang seluruhnya lebih besar dari r-tabel sebesar 0,2632 dengan taraf signifikansi 5% dan uji dua arah. Dengan demikian, setiap item dalam ketiga variabel memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor variabelnya masing-masing, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas yang baik ini menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2.3 2
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Alpha***	**Keterangan**
Budaya Organisasi (X1)	0.697	>0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.834	>0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.990	>0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data uji *Cronbach's Alpha* diperoleh seluruh *item* variabel dinyatakan reliabel karena nilai Alpha yang diperoleh > 0,60. Dengan pernyataan sebagai berikut :

1) Variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas
2) Diterima karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,697.
3) Variabel Stres Kerja (X2) dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas
4) Baik karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834.
5) Variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,990

Uji Normalitas

Tabel 4.2.4 1
Kolmogorov-Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.13759176
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.045
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
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 : SPSS versi 26

Jika dilihat pada tabel diatas, nilai signifikannya berada pada nilai 0,200 ini artinya nilai tersebut > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4.2.4 2
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized* Coefficients		Standardizd Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.254	11.929		3.961	.000		
	Budaya Organisasi	.271	.245	.142	1.104	.274	.998	1.002
	Stres Kerja	-.474	.194	-.314	-2.440	.018	.998	1.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 atau (0,998 > 0,1 dan 1,002 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Uji tersebut telah diperhitungkan dengan baik demi mendapatkan hasil yang mampu dibuktikan kebenarannya

Uji Autokorelasi

Gambar 4.2.4 4
Durbin Watson (DW)

Model Summary[b]					
Model	R	R *Square*	Adjusted R *Square*	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503[a]	.253	.209	4.47781	1.851
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi,					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : SPSS versi 26

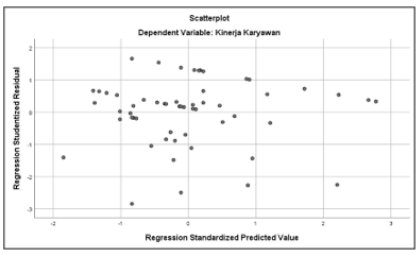
Dari tabel hasil *output* uji *autokorelasi* di atas diperoleh nilai *Durbin Watson (DW)* sebesar 1.851. hal ini disimpulkan bahwa nilai *Durbin watson (DW)* yaitu 1.851 terletak diantara interval 1.463 dan 2.357, yang artinya tidak terjadi autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2.4 3
Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized* Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.888	7.911		1.123	.266
	Budaya Organisasi	-.001	.162	-.001	-.009	.993
	Stres Kerja	-.072	.129	-.077	-.563	.576
a. Dependent Variable: Abs						

Sumber : SPSS versi 26



Sumber : SPSS versi 26

Gambar 4.2.4 3
Scatter Plot

Hasil *output* uji Glejser di atas terlihat bahwa nilai signifikansi yang didapat melebihi > 0,05 yaitu sebesar 0,993 pada variabel Budaya Organisasi (X1) dan 0,576 pada variabel Stres Kerja (X2), hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga hasil dikatakan memiliki model regresi yang baik (homokedastisitas).

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.2.6 1
Analisis Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.463**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0.463. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0.400 – 0599 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Tabel 4.2.6 2
Analisis Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi stres kerja sebesar 0.773. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0.600 – 0.799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.2.7 1
Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary				
Model	R	R *Square*	Adjusted R *Square*	Std. Error of the Estimate
1	.809[a]	.655	.642	5.23363
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stres kerja sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.2.8 1
Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Budaya Organisasi (X1) Terhadap Karyawan.

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized* Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.889	2.015		22.283	.000
	Budaya Organisasi	.164	.054	.384	3.053	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa t-hitung 3.053 > t-tabel 2.006. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0.004 < 0.05, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

Tabel 4.2.8 2
Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Stress Kerja (X2)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized* Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.485	2.569		22.374	.000
	Stres Kerja	-.484	.066	-.705	-7.303	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa t-hitung -7.303 < t-tabel 2.006. hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

Tabel 4.2.8 3
Hipotesis Secara Simultan (Uji f) Budaya Organisasi (X1)

ANOVA[a]						
Model		Sum of *Squares*	df	Mean *Square*	F	Sig.
1	Regression	518.869	2	259.435	38.787	.000[b]
	Residual	354.498	53	6.689		
	Total	873.367	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Budaya Organisasi						

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji f pada tabel di atas, diperoleh nilai f-hitung 38.787 > nilai f-tabel 3.17 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka, kesimpulan yang didapat oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400, kemudian dirangkum menjadi beberapa poin maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Hasil regresi berganda pada variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diperoleh hasil yang menujukkan sebuah persamaan yaitu Y = 47.254 + 0.271X1 - 0.474X2. Dengan hal ini dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47.254, kemudian jika Budaya Organisasi (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.271, namun pada variabel Stres Kerja (X2) nilai koefisien regresi menunjukkan -0.474 bernilai negatif, dapat diartikan jika Stres Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.474.
b. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa pada Budaya Organisasi (X1) nilai t-hitung 3.053 > nilai t-tabel 2.006. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebsar 0.004 < 0.05, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400. Sedangkan hasil uji t pada variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan bahwa t-hitung -7.303 < t-tabel 2.006. hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400.
c. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f-hitung 38.787 > nilai f-tabel 3.17 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan 15400

UCAPAN TERIMAKASIH

Atas terbitnya jurnal ini tim penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Pamulang, Kepala LPPMP Universitas Pamulang, Kepala Program Studi Manajemen dan

semua pihak yang telah memberikan dukungan pelaksanaan penelitian hingga selesainya penyusunan skripsi. Selanjutnya dari hasil penelitian ini penulis dapat menyelesaikan pembuatan jurnal yang merupakan salah satu luaran hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdullah, M., & Tantri, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
[2] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
[3] Aguinis, H. (2019). *Performance Management (3rd ed.)*. Boston: Pearson Education.
[4] Ashari, M. (2020). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Deepublish.
[5] Asih, N., Marliani, D., & Sari, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
[6] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
[7] Jafar, M. (2018). *Manajemen Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
[8] Kaizen, M. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Organisasi Berkinerja Tinggi*. Jakarta: Salemba Empat.
[9] Kurnia, S., & Sitorus, T. (2022). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: UNIMED Press.
[10] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
[11] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
[12] Maria, T. (2016). *Teori dan Aplikasi Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
[13] Nugroho, R. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi.
[14] Putri Pertiwi, N. (2022). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Surabaya: Unesa University Press.
[15] Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
[16] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education.
[17] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
[18] Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
[19] Sinaga, R. S. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep, Pengukuran, dan Aplikasi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
[20] Siswanto, H. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
[21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
[22] Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
[23] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
[24] Sutrisno, E. (2020). *Etika Bisnis dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
[25] Suyuthi, M. *et al.* (2020). *Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
[26] Wahyudi, A. (2020). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
[27] Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta Rajawali Pers.
[28] Adella Sepertianti Br Subakti & Yuli Arnida Pohan (2024) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Vol. 5 No. 2*, hlm. 180–191.
[29] Dwi Permatasari (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. *Journal of Business and Innovation Management, Vol. 1 No. 2*, hlm. 212–227.
[30] Fenny Ravionita & Drs. Ec. Budiono (2017) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5 No. 1*, hlm. 1–7.
[31] Icus Dwi Wicaksono & Hendri Soekodjo (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9 No. 4*, hlm. 1–25.
[32] Indah Sari & Reni Oktaviani (2020) Stres Kerja sebagai Faktor Penurun Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan, Vol. 10 No. 3*.
[33] Juniardi, M. F., & Anah, L. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business and Innovation Management, 5*(2), 170–174.
[34] Muhammad Farid Juniardi & Lik Anah (2023) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Innovation Management, Vol. 5 No. 2*, hlm. 170–174.
[35] Ni Kadek Dwi Saraswati & I Wayan Sujana (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 10 No. 1*.
[36] Nurhasanah & Rina Andriani (2021) Hubungan antara Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 9 No. 2*.
[37] Permatasari, D. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap efektivitas

kinerja pegawai. *Journal of Business and Innovation Management, 1*(2), 212–227.

[38] Ravionita, F., & Budiono, D. E. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen, 5*(1), 1–7.

[39] Reni Hindriari, Oki Iqbal Khair, Sunardi, Baliyah Munadjat. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. *Journal of Economic, Accounting, management, and Bussines, 8*(1), 352 – 358. https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/1064/726

[40] Roslina, Herry Suherman. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Camar Sakti Cilandak – Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(3), 646 – 654. http://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/112/107