

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN BERIKAT NUSANTARA
(PERSERO) JAKARTA UTARA**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KAWASAN BERIKAT NUSANTARA
(PERSERO) JAKARTA UTARA***

Muskin Kalbadri¹, Karyaningsih²

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia^{1,2},
muksinkalbadri71@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine how much the relationship between Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at Pt. Nusantara Bonded Zone (Persero) North Jakarta. The purpose and research is to obtain a systematic description of organizational culture and stress as independent variables and performance as included variables, verifcatively aims to test the hypothesis with statistical calculations. In this study using descriptive and verification research methods. The population in this study were employees of PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) which was planned to be 104 people divided into several divisions and positions. The sample used in this study is saturated sample, saturated sample is also often interpreted as the maximum sample, because added no matter how much will not change the population representation. In the research sample, all employees who work at PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). The types of data used by researchers in research on the influence of organizational culture and work stress on performance are primary and secondary data. Data collection techniques conducted by researchers are, questionnaire interviews, observation. Berikat Nusantara (Persero). Organizational culture contributes partially by 15.6% to performance. Meanwhile, work stress contributed partially by 9.7% to performance. Because 15.6% is greater than 9.7%, it can be stated that the Organizational Culture variable contributes more to performance than the Work Stress variable. The effect of the simultaneous influence of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) is 25.3%.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar hubungan antara Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara. Tujuan dan penelitian deskriptif adalah memperoleh gambaran secara sistematis mengenai budaya organisasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistic. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) yang berjumlah sebanyak 104 orang yang terbagi dalam beberapa divisi dan jabatan. Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Dalam penelitian sampelnya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja adalah data primer dan skunder. Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan peneliti adalah , Interview (Wawancara), Kuisisioner, Observasi Adapun hasil penelitian adalah Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Budaya organisasi memberikan kontribusi secara parsial sebesar 15,6% terhadap Kinerja. Sedangkan stres kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 9,7% terhadap Kinerja. Karena 15,6% lebih besar dari 9,7% maka dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi lebih banyak memberikan kontribusi terhadap Kinerja dibandingkan variabel Stres Kerja. Terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) sebesar 25,3%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang sangat penting pada suatu organisasi. sumber daya manusia merupakan orang yang dapat memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan kesungguhan mereka kepada organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan hanya mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan trampil, akan tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan kurang berarti bagi organisasi, apabila karyawan tidak mau bekerja dengan keras.

Kinerja perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Hanya perusahaan yang mempunyai daya saing yang tinggi yang akan dapat tetap eksis dalam era kompetitif ini. Perusahaan harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik internal maupun eksternal perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang berpotensi akan mempengaruhi kepada peningkatan kinerja pada perusahaan secara menyeluruh. Tidak terkecuali pada organisasi atau perusahaan yang

bergerak didalam suatu bidang jasa pelayanan yang berkaitan dengan Jasa pengurusan dokumen ekspor/impor, Jasa angkutan barang, Jasa bongkar muat, Jasa sewa gudang, lapangan dan depo container, dan Jasa pelayanan kepelabuhan di Marunda.

Menurut Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang diberikan”.

Begitu juga kinerja karyawan di PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pelayanan yang berlokasi di Jl. Raya Cakung Cilincing, Tanjung Priok, (Jakarta utara), Jawa Barat 14140. PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) bermula pada saat Pemerintah Republik Indonesia mendirikan suatu PT Yado Warehousing (Persero) pada tahun 1968. Perusahaan yang berdiri dengan luas lahan empat hektar yang berlokasi dikampung Badan Jakarta Utara ini memiliki tugas guna untuk mengelola kawasan suatu pergudangan. Nama

Kawasan Berikat Nusantara itu sendiri baru muncul pada tanggal 28 Juni 1986. Tanggal ini lah yang merupakan hari jadi PT. Kawasan Berikat Nusantara.

Untuk menilai kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) dalam hal ini penulis melakukan pengukuran target pencapaian kinerja dengan mengukur perbandingan rekapitulasi nilai kinerja dari tiga tahun kebelakang sebagai berikut.

Tabel 1. Perbandingan Capaian Kinerja PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Tahun 2017

NO	URAIAN	S/D DESEMBER 2017		(Dalam Jutaan Rp)
		RKAP	REAL	%
1	Laba Sebelum Pajak	223,337.4	266,793.3	119.4
2	Beban Pajak Penghasilan	33,141.8	39,277.6	118.5
3	Laba Tahun Berjalan	190,235.6	227,515.7	119.6

Tabel 2. Perbandingan Capaian Kinerja PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Tahun 2018

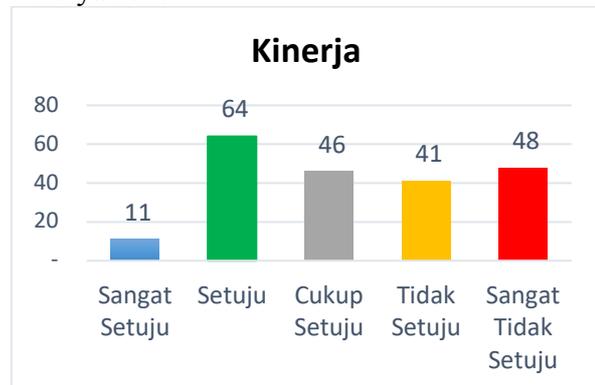
NO	URAIAN	S/D DESEMBER 2018		(Dalam Jutaan Rp)
		RKAP	REAL	%
1	Laba Sebelum Pajak	334,907.1	207,031.2	61.8
2	Beban Pajak Penghasilan	41,916.6	29,323.7	70.0
3	Laba Tahun Berjalan	292,990.5	117,707.4	60.7

Tabel 3. Perbandingan Capaian Kinerja PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Tahun 2019

NO	URAIAN	S/D DESEMBER 2019		(Dalam Jutaan Rp)
		RKAP	REAL	%
1	Laba Sebelum Pajak	394,120.5	118,701.2	30.1
2	Beban Pajak Penghasilan	49,355.7	25,350.0	51.4
3	Laba Tahun Berjalan	344,764.8	93,351.2	27.1

Berdasarkan dari rekapitulasi hasil perbandingan penilaian kinerja selama 3 tahun dari tahun 2017, 2018 dan 2019 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta utara mengalami penurunan pada tahun 2019, dapat di lihat bahwa tingkat pencapaian target kinerja dengan Rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP) sebesar 344,764.8 dan memberikan hasil pendapatan 93,351.2 dengan prosentase 27.1 (dalam jutaan). Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan masih rendah karena tidak bisa memenuhi target yang perusahaan tetapkan.

Untuk menilai bagaimana kinerja karyawan yang ada disekitar PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta utara, Peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan dan melakukan penyebaran angket pra penelitian mengenai variabel kinerja karyawan kepada 30 orang karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta. peneliti menyajikan gambar grafik hasil dari rekapitulasi 30 responden terhadap 7 pernyataan yang peneliti ajukan. Berikut di bawah ini adalah grafik hasil rekapitulasi pra penelitian mengenai variabel kinerja karyawan.



Gambar 1 Kinerja Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero)
Sumber: hasil penelitian pendahuluan (2020)

Berdasarkan hasil penelitian pendahulu, dari 7 pernyataan yang diajukan kepada 30 responden yang telah diputuskan menjadi sampel pra penelitian ini dilihat bahwa skor yang didapat sangat setuju 11, setuju 64, cukup setuju 46, tidak setuju 41 dan sangat tidak setuju sebanyak 48. Artinya responden merasa sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti mengenai kinerja karyawan pada PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

Berdasarkan hasil penelitian pendahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di duga masih berada pada kriteria rendah karena terdapat beberapa indikator pernyataan yang menunjukkan kinerja rendah dari indikator pernyataan butir No.3 Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja dilihat dari persentase 19 karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut bahwa dapat dilihat tingkat ketelitian berada pada posisi kurang baik. Dan selanjutnya butir pertanyaan No.7 yang menyatakan bahwa Karyawan selalu bersedia untuk berpartisipasi dengan rekan kerja 20 karyawan menjawab tidak setuju.

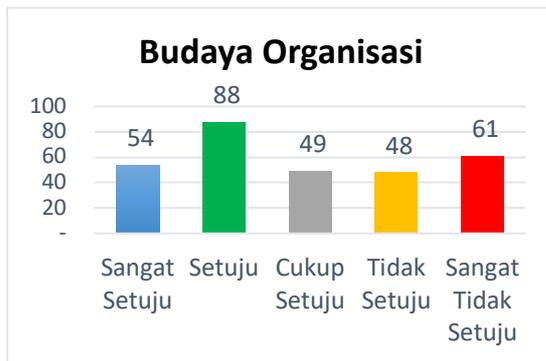
Untuk itu sumber daya manusia (SDM) perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya organisasi, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan tercapainya budaya organisasi

yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Pabundu (2014) Budaya organisasi adalah pembentukan dasar keyakinan yang di anut oleh pemimpin atau kelompok pencipta atau pengembang organisasi, arahan dalam mengatasi masalah, pewarisan (learning process) dan penyesuaian yang dimana semua unsur tersebut harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk itu kesadaran karyawan dalam pentingnya budaya organisasi yang baik masih perlu diterapkan dengan baik. Kemampuan karyawan yang masih terbatas, sikap dan perilaku yang masih perlu harus ditingkatkan. Disamping itu perlu adanya motivasi oleh pimpinan perusahaan, dengan melalui motivasi tampak jelas dapat dirasakan oleh perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang kuat akan budaya organisasi baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan.

Untuk menilai bagaimana budaya organisasi yang ada disekitar PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta utara, Peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan dan melakukan penyebaran angket pra penelitian mengenai variabel budaya organisasi kepada 30 orang karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta. mengenai variabel budaya organisasi maka peneliti menyajikan gambar grafik hasil dari rekapitulasi 30 responden terhadap 7 pernyataan yang peneliti ajukan. Berikut di bawah ini adalah grafik hasil rekapitulasi pra penelitian mengenai variabel budaya organisasi.



Gambar 2. Budaya Organisasi Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Sumber: hasil penelitian pendahuluan (2020)

Berdasarkan Budaya Organisasi Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara, dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 30 responden yang telah diputuskan menjadi sampel pra penelitian ini dilihat bahwa skor yang didapat sangat setuju 54, setuju 88, cukup setuju 49, tidak setuju 48 dan sangat tidak setuju sebesar 61. Artinya responden merasa sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti mengenai budaya organisasi pada PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) belum terbentuk karena terdapat beberapa indikator pernyataan yang menunjukkan budaya organisasi belum diterapkan dengan baik dari indikator pertanyaan butir No.3 Rekan kerja selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dilihat dari persentase 17 karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut bahwa dapat dilihat tingkat kesungguhan karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan berada pada posisi kurang baik. Dan selanjutnya butir pertanyaan No.5 yang menyatakan bahwa Rekan kerja selalu memberikan contoh teladan bagi semua karyawan, 19

karyawan menjawab tidak setuju. Dan butir pertanyaan No.8 yang menyatakan bahwa Rekan kerja selalu berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan 18 karyawan menjawab tidak setuju.

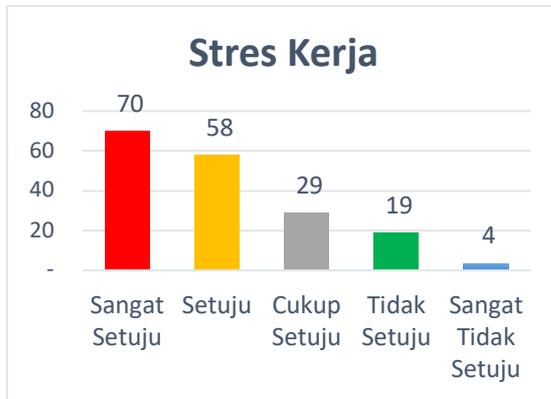
Selain Budaya organisasi, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tingkat stres kerja karyawan. Stres berasal dari berbagai ancaman dan tekanan yang diterima karyawan ditempat kerjanya. Pekerjaan akan menjadi sangat terhambat karena stres. Dengan pekerjaan yang berat dan tertekan terhadap pekerjaan akan membuat karyawan merasakan stres.

Menurut Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simplon*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah aspek yang penting untuk perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik karena hal itu akan membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan suatu perusahaan rendah maka hal itu dapat merugikan perusahaan.

Untuk menilai bagaimana stres kerja karyawan yang ada disekitar PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero), Peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan dan melakukan penyebaran angket pra penelitian mengenai variabel kinerja karyawan kepada 30 orang karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta. mengenai variabel stres kerja maka peneliti menyajikan gambar grafik hasil dari rekapitulasi 30 responden terhadap 7 pernyataan yang peneliti ajukan. Berikut

di bawah ini adalah grafik hasil rekapitulasi pra penelitian mengenai variabel stres kerja.



Gambar 3. Stres Kerja Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Sumber: hasil penelitian pendahuluan (2020)

Berdasarkan Stres Kerja Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara, dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden yang telah diputuskan menjadi sampel pra penelitian ini dilihat bahwa skor yang didapat sangat setuju 70, setuju 58, cukup setuju 29, tidak setuju 19 dan sangat tidak setuju 4. Artinya responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti mengenai stres kerja pada PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

Berdasarkan Stres Kerja Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di duga berada pada kriteria tinggi karena terdapat beberapa indikator pernyataan yang menunjukkan adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dari indikator pertanyaan butir No.3 Tingkat beban kerja yang karyawan terima ditempat kerja monoton tinggi dilihat dari persentase 18 karyawan setuju dengan pernyataan tersebut bahwa adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dan

selanjutnya butir pertanyaan No.5 yang menyatakan bahwa adanya tingkat kejenuhan karena ketidakjelasan pekerjaan 17 karyawan menjawab tidak setuju.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dan penelitian deskriptif adalah memperoleh gambaran secara sistematis mengenai budaya organisasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Dalam hal ini variabel X1 adalah budaya organisasi dan variabel X2 adalah stres kerja yang mempengaruhi variabel Y yaitu kinerja pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) yang berjumlah sebanyak 104 orang yang terbagi dalam beberapa divisi dan jabatan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Dalam penelitian sampelnya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja adalah data primer dan skunder.

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan peneliti adalah , Interview (Wawancara), Kuisisioner, Observasi.

Selanjutnya teknik analisa data menggunakan analisis linear berganda dengan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Pengujian Keabsahan Data

Berdasarkan Uji Validitas seluruh indikator variabel budaya organisasi, stress dan kinerja dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3

Berdasarkan Uji reliabilitas dapat diketahui r hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 0,629, Stres Kerja sebesar 0,693 dan Kinerja sebesar 0,821. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih dari 0,6.

Berdasarkan Uji Normalitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) mengikuti sebaran data normal karena signifikan α hitung semua variabel lebih dari 0,050, maka variabel Budaya Organisasi (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) mengikuti distribusi normal.

Hasil Analisis Verifikatif Korelasi Budaya Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel correlations nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) adalah 0,301. Apabila 0,20-0,399 maka tingkat hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) yang Rendah dan searah dengan nilai positif.

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Koefisien Jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis jalur menunjukkan koefisien jalur antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan

Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut : berdasarkan tabel analisis jalur koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah 0,358. Sehingga diperoleh persamaan

$$\begin{aligned} Y &= 0,358 X_1 \\ CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,358^2 \times 100\% \\ &= 12,8\% \end{aligned}$$

Koefisien Jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan diatas pengaruh langsung Budaya Organisasi X_1 terhadap Kinerja (Y) sebesar 12,8%. Berdasarkan analisis jalur koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,263. Sehingga diperoleh persamaan

$$\begin{aligned} Y &= 0,263 X_2 \\ CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,263^2 \times 100\% \\ &= 6,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas pengaruh langsung Stres Kerja X_2 terhadap Kinerja (Y) sebesar 6,9%.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi X_1 dan Stres Kerja X_2 terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Analisis jalur simultan menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Budaya Organisasi 0,358, lebih besar dari variabel Stres Kerja 0,263 artinya Budaya Organisasi (X_1) lebih besar kontribusinya terhadap

Kinerja (Y) dibandingkan Stres Kerja (X₂).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t) Pengaruh parsial Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,969) > t_{tabel} (1,983) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (2,922) > t_{tabel} (1,983) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis Peengaruh Secara Simultan

Berdasarkan Uji simultan menunjukkan bahwa f_{hitung} = 17,201 dan sig. 0,000. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f_{hitung} (17,201) > f_{tabel} (3,09) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) berpengaruh simultan terhadap Kinerja (Y).

Korelasi Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂)

Korelasi Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien Korelasi sebesar 0,301 dan mempunyai hubungan yang lemah dan searah karena nilainya positif. Menurut Wahyu (2014) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Hasil analisis menunjukkan lemahnya nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Stres Kerja akan tetapi terdapat hubungan positif dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh parsial Budaya Organisasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,156 atau 15,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Alinvia & Heru (2018) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh secara langsung pada terciptanya dorongan dalam diri karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan kebijakan organisasi yang diterapkan mampu menumbuhkan penilaian yang positif dari karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan pada kinerja karyawan.

Pengaruh parsial Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). adalah sebesar 0,097 atau 9,7%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja. Stres kerja sangat membantu untuk meningkatkan kinerja, apabila tidak adanya stres tantangan kerja juga tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah. Secara sederhana ini berarti bahwa stres kerja memiliki pengaruh dalam hal mendorong meningkatkan kinerja (Purwati & Satria, 2017).

Budaya Organisasi (X₁) memiliki pengaruh sebesar 0,156 atau 15,6%

terhadap Kinerja (Y), lebih besar dibandingkan pengaruh yang dimiliki Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,097 atau 9,7%, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) lebih memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan dengan kriteria uji Sig. (0,000) > α (0,05) dan f_{hitung} (17,201) > f_{tabel} (3,09) maka H_0 ditolak. Total pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja berkontribusi terhadap Kinerja sebesar 25,3%, sedangkan sisanya 74,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Budaya organisasi memberikan kontribusi secara parsial sebesar 15,6% terhadap Kinerja. Sedangkan stres kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 9,7% terhadap Kinerja. Karena 15,6% lebih besar dari 9,7% maka dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi lebih banyak memberikan kontribusi terhadap Kinerja dibandingkan variabel Stres Kerja.

2. Terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) sebesar 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 25,3% sedangkan sisanya 74,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pada PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara, adalah sebagai berikut : Saran untuk perusahaan adalah sebagai berikut Dalam upaya memberikan penilaian dan penghargaan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara harus mampu meningkatkan penilaian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Dalam upaya memberikan tingkat penilaian kinerja PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara diharapkan memberikan tingkat penilaian kinerja secara merata dan maksimal. Berdasarkan Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi sebagai indikator terendah maka disarankan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara dapat Meningkatkan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang belum diteliti tetapi masih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kawasan Berikat

Nusantara (Persero) Jakarta Utara. Bagi peneliti selanjutnya dalam penyebaran kuesioner diharapkan dilakukan pada saat jam istirahat kerja atau pulang kerja dan tidak mengganggu waktu kerja karyawan, hal ini dapat diperoleh jawaban yang baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang lain atau bisa menambahkan variabel lainnya dan meneliti fenomena yang berbeda agar hasilnya lebih beragam dan menarik.

Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.

DAFTAR PUSTAKA

- Alinvia, A., S & Heru, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73-81
- Hasibuan, M.,S.,P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Pabundu, T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyu, Purbo. Yuwono. (2014). Hubungan antara Budaya organisasi dengan Stres kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 5-16.