

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA KARYAWAN DI SECURITECH CABANG SURABAYA YOGYAKARTA

TIFANI PUTRI ADI SURYANI – 17210238

Bidang Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal No 42, Dukuh Menanggal, Gayungan, Surabaya

E-mail: tifaniputri786@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Karyawan” bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara langsung ataupun melalui Stres kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator pada Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta sebanyak 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi sedangkan metode analisis data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Stres kerja karyawan (Z) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,019, pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Stres kerja karyawan (Z) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,015, pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,004, pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan

(Y) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,013, pengaruh stress kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,000. Sedangkan apabila dilakukan sebuah pengujian secara tidak langsung maka menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_1) melalui stress kerja (Z) terhadap kinerja karyawan

(Y) mempunyai nilai sebesar 0.135, dan hasil penelitian pada variabel pengaruh budaya organisasi (X_2) melalui stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0.305. artinya bahwa kontribusi terbesar pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X_2) melalui stress kerja (Z) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.305 atau 30.5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi di dalam perusahaan yang akan mempengaruhi secara tidak langsung stress kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai ataupun sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen modern ialah asset yang berarti untuk industri. sumber daya manusia (SDM) ialah asset vital pada nyaris seluruh tipe perusahaan yang jadi acuan pertama sekalian pendorong proses perusahaan mewujudkan visi serta misinya. Jadi, manajemen hendak berupaya mengatur sumber daya manusia

(SDM) secara professional supaya tercipta sesuatu penyeimbang antara keperluan pekerja serta kemauan dan keahlian perusahaan. Pekerja dengan kinerja yang besar hendak tingkatan kinerja industri secara totalitas. Kinerja yang diraih oleh industri pada umumnya merupakan prestasi para pekerja yang terdapat di industri itu sendiri dari tingkatan eksekutif hingga pekerja operasional.

Perusahaan harus terus-menerus merencanakan, memperkirakan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan di era globalisasi saat ini. Perusahaan yang terus-menerus memperbaiki diri melalui pengembangan organisasi dapat bertahan, menurut pengalaman bisnis yang berbeda di negara-negara industri. Akibatnya, diperlukan sumber energi yang lebih kuat. Kebutuhan akan sumber energi manusia yang unggul serta profesional, yang dimaksudkan oleh banyak perusahaan komersial serta bisnis di Indonesia guna dapat bersaing di masa-masa terburuk, menghadirkan tantangan besar bagi kemampuan dunia industri untuk bersaing secara regional, nasional, dan internasional. Banyak di tempat kerja

telah dipengaruhi oleh meningkatnya persaingan dan meningkatnya harapan akan profesionalisme karyawan.

Sumber daya manusia selalu akan menghadapi perubahan yang di sebabkan oleh adanya perubahan di dunia global. Hal ini memaksa setiap individu untuk bersikap aktif dan responsive terhadap sesuatu yang bermunculan. Perusahaan yang tanggap dapat memanfaatkan kemajuan teknologi dan di kawinkan oleh sumber daya manusia yang dipunya di perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu senantiasa siap merespon setiap perubahan, baik yang bersifat global maupun internal bisnis. Inilah yang memungkinkan bisnis berhasil dalam mempekerjakan pekerja. Sebab, selain peralatan dan mesin perusahaan, sumber daya lain, seperti sumber daya manusia, sangat krusial. Jelas bahwa jika teknologi canggih perusahaan tidak mendapatkan dukungan dari sumber daya manusia yang luar biasa, hasilnya akan kurang ideal.

Hal ini berlaku juga untuk perusahaan yang berkecimpung terhadap bidang jasa maupun industri. Kontribusi sumber daya manusia di perusahaan yang meliputi

atasan dan bawahan agar selalu bekerja sama dengan baik untuk kesuksesan perusahaan sangat penting agar kegiatan di perusahaan stabil dan berjalan.

Lingkungan kerja sengaja dibuat untuk memberikan ikatan antara karyawan dan perusahaan (Lewa dan Subono dalam Rahmawanti dkk, 2014). Lingkungan kerja yang menciptakan suasana menyenangkan berpengaruh terhadap keoptimalan karyawan dalam bekerja. Namun, jika pekerja tidak nyaman di lingkungan kerja mereka, maka perusahaan tidak akan mendapatkan tujuan sesuai yang di inginkan.

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai semua yang terdapat dalam bisnis yang bisa memberi dampak tingkat kinerja karyawan (Sedarmayanti dalam Nela, dkk, 2014: 05). Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian, berikut kedua bagian tersebut:

- a. lingkungan berhubungan oleh karyawan secara langsung seperti fasilitas kerja
- b. lingkungan secara tidak langsung seperti tingkat suhu di ruangan kerja.

Naik turunnya produktivitas dan suasana hati pekerja sangat dipengaruhi

oleh lingkungan kerja fisik. Suhu udara di tempat bekerja, ukuran ruang bekerja, suara kebisingan, kemacetan, dan kepadatan adalah variabel fisik yang perlu dipertimbangkan. Variabel fisik ini memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku manusia.

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang muncul kemudian terhubung dengan keharmonisan kerja, baik dengan pimpinan ataupun oleh semua rekan kerja yang saling berhubungan (Sedarmayanti dalam Nela, dkk, 2014: 05). Pentingnya budaya perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Budaya organisasi banyak yang memaknai dengan sebutan persepsi yang tidak jauh beda oleh organisasi tentang adanya kehidupan yang dilaksanakan bersama. Penafsiran simpel tersebut sebetulnya berarti, kalau dalam area sesuatu organisasi absolut dibutuhkan uraian yang pas tentang cara-cara berperan serta berperilaku yang baik untuk organisasi. Implikasi sederhananya merupakan kedatangan serta keberadaan orang baru selaku anggota organisasi oleh

bermacam pihak lain, semacam atasan langsung, manajemen, dan rekan sejawat jika mereka mampu, mau, dan senang melakukan banyak jenis adaptasi dalam sikap dan tindakannya sehingga menerangkan penerimaan mereka terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi ialah sebuah peraturan serta penilaian yang dibuat dan dilaksanakan perusahaan sebagai alat persuasif sifat atau perilaku dalam membimbing pekerja supaya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan membimbing pekerja untuk menggapai maksud dari perusahaan (Umi dkk, 2015: 02). Karena budaya organisasi mendukung bagaimana anggota atau kelompok pekerja bisa bertanggungjawab dalam masalah didalam maupun diluar perusahaan, oleh sebab itu budaya organisasi hendaknya diperluas dan diajarkan kepada pegawai sehingga anggota dapat membuat referensi perilaku saat mengatasi kesulitan. Akibatnya, budaya perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Bagi perusahaan guna mewujudkan tujuannya, kinerja sangat krusial. Kinerja

menunjuk pada hasil kerja secara utuh (*output*) yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam suatu bisnis. Produktivitas karyawan adalah bagaimana karyawan bekerja untuk suatu bisnis dalam jangka periode waktu tertentu. Dalam bisnis yang mempekerjakan pegawai dengan kinerja yang bagus, kemungkinan besar kinerja bisnis juga akan tinggi, sehingga ada hubungan yang kuat antara kinerja individu atau kelompok dan keberhasilan perusahaan dalam hal ini (Tamauka, dkk, 2015).

Adapun kinerja karyawan ialah kesuksesan yang diraih individu sehingga ukuran keberhasilan yang diraih individu tidak bisa disamakan dengan individu yang lain. Stres kerja adalah keadaan yang berdampak pada suasana hati seseorang, kesejahteraan fisik, dan aktivitas otak (Dewi, 2014). Jika karyawan mengalami kondisi stress dampaknya pada kinerja mereka, dan beban kerja yang besar alangkah lebih baiknya diminimalisir, sehingga dapat mengurangi stress pada karyawan (Tallo, 2015). Dari

cara tersebut akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang baik di PT Candi Agung Majapahit, bisnis yang menyediakan layanan pengepakan bagasi di bandara. Dimana PT Candi Agung Majapahit memiliki *brand* yaitu pengemasan dengan keamanan tinggi dan memiliki cabang di bandara yang ada di Indonesia sendiri. Securitech Wrapping mempunyai prinsip, bahwa bahan-bahan yang dipakai guna mengemas barang memanfaatkan teknologi canggih yang aman bagi lingkungan. Dengan harga Rp.60.000/bag, setiap bulan Securitech Wrapping cabang Surabaya dan Yogyakarta dapat menghasilkan omset rata-rata Rp.54.000.0000 per bulan untuk setiap cabang. Securitech Wrapping Surabaya dan Yogyakarta yang dibuka pada tahun 2016 terletak di terminal 1, Jalan Ir. H. Djuanda, Segoro Tambak Kecamatan Sedati serta Bandara Internasional Adi Sucipto Yogyakarta. Adanya target omset yang begitu besar tentu Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta memiliki tujuan pelayanan terbaik yang diberikan kepada konsumen. Tentu hal ini tidak masalah bagi sumber

daya manusia yang bekerja di Securitech Wrapping di kedua cabang tersebut pasti memiliki standart kriteria yang sudah ditentukan guna mencapai target omset yang sempurna.

Maka dari itu, membutuhkan kemauan dan kemampuan dalam membangun karyawan-karyawan menjadi berkualitas dan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi. Pada dasarnya tidak semua karyawan dalam mengikuti kemauan perusahaan mengalami peningkatan kinerja, namun juga bisa mengalami penurunan kinerja. Kinerja karyawan memperoleh dampak dari bermacam penyebab, antara lain lingkungan kerja dan budaya perusahaan, serta stres kerja pekerja yang disebabkan oleh beban kerja perusahaan.

I. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan secara empiris oleh beberapa peneliti akan tetapi terdapat perbedaan antar hubungan korelasi penulis dengan penulis lainnya dibawah ini hasil - hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan

dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

1. Akbar Syah Putra Haq (2019)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit *Ticketing* PT Garuda Indonesia Cabang Surabaya”. Kesimpulan dari penelitian ini yakni : 1. secara parsial kinerja karyawan memperoleh pengaruh signifikan dari lingkungan kerja unit *ticketing* PT Garuda Indonesia cabang Surabaya, 2. secara parsial kinerja karyawan memperoleh pengaruh

2. Bagus Dwi Prayogo (2019)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya)”. Hasil penelitiannya adalah dari hasil penelitian yang dilakukan budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan, semakin bagus budaya organisasinya, semakin naik pula kinerjanya serta sebaliknya. Budaya organisasi memberikan dampak positif

signifikan dari beban kerja unit *ticketing* PT Garuda Indonesia cabang Surabaya, 3. secara parsial kinerja karyawan memperoleh pengaruh signifikan dari stres kerja unit *ticketing* PT Garuda Indonesia cabang Surabaya, 4. secara simultan kinerja karyawan memperoleh pengaruh signifikan dari lingkungan kerja, beban kerja serta stres kerja unit *ticketing* PT Garuda Indonesia cabang Surabaya, 5. yang paling memberikan pengaruhnya paling dominan untuk kinerja karyawan unit *ticketing* PT Garuda Indonesia cabang Surabaya yaitu lingkungan kerja.

untuk stres kerja, semakin bagus budaya organisasinya, peluang pekerja menjadi stres semakin meninggi. Kinerja karyawan tidak memperoleh pengaruh dari stres kerja. Kinerja tidak terpengaruh oleh stres yang dialami pekerja. Stres kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan jika dikaitkan dengan budaya perusahaan.

3. Amalia Pratiwi (2014)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK Riau Kepri Capem Duri". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis kedua memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi PT Bank Riau Kepri Capem Duri memberi pengaruh untuk kinerja karyawan, menampilkan bahwasanya hipotesis kedua diterima. Hasil mengindikasikan bahwasanya variabel dependen dan variabel independen saling berhubungan. Artinya, secara signifikan kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Capem Duri memperoleh pengaruh dari lingkungan kerja serta budaya organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwasanya variabel bebas memiliki dampak yakni 60,60 persen pada variabel terikat serta sisanya dari luar penelitian.

4. Anjar Sulistyowati (2019)

Melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT ACTS SURABAYA".

Hasil dari penelitian tersebut menggambarkan bahwasanya gaya kepemimpinan berdampak negatif dan substansial pada stres di tempat kerja.

Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara negatif dan substansial. Prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan cara yang menguntungkan dan substansial. Lingkungan kerja memiliki dampak yang substansial dan menguntungkan pada kinerja pekerjaan. Prestasi kerja di PT ACTS Surabaya memperoleh pengaruh negatif serta signifikan dari stres kerja.

5. Nasyadizi Nilamsar Noor, Dkk (2016)

Melakukan Penelitian dengan judul "Pengaruh S Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang JawaTimur di Surabaya).

Memperlihatkan kinerja karyawan memperoleh pengaruh dari stres kerja serta kepuasan kerja, di mana ada hubungan langsung satu sama lain, dan bagaimana dampaknya pada kinerja karyawan secara parsial atau bersamaan. Stres kerja merupakan variabel independen yang paling penting pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan kebahagiaan kerja pada saat yang

bersamaan. Kinerja karyawan memperoleh pengaruh dominan dari stres kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan tingkat masing - masing Stres di Lingkungan kerja. Keperguruan baru antara penelitian yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu penulis mencoba mengangkat kembali masalah tersebut, karena terdapat masalah di masing - masing tempat yang telah diteliti serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penjualan dan harga pesaing terhadap minat beli konsumen di Surabaya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Ada banyak definisi yang dikemukakan oleh para pakar mengenai sumber daya manusia, tergantung dari sudut pandang yang mereka gunakan masing - masing. Menurut (Salidi Samsudin, 2010: 1) sumber daya manusia ialah orang-orang yang membuat sebuah langkah kedepannya, kemudian membuat produk, menjaga kualitas, menjual dan mengenalkan produk, serta mengelolah keuangan perusahaan sehingga dapat mewujudkan mimpi perusahaan tersebut.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi asset yang tidak bisa ditinggalkan serta menjadi penggerak utama dalam melakukan semua aktivitas organisasi, sehingga wajib diolah dengan baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga sebagai pengetahuan yang menata serta saling menciptakan hubungan baik dan menjadikan pegawai supaya menjadi lebih baik untuk mewujudkan mimpi organisasi. Bagian yang mengatur unsur human yang ada didalam organisasi ini sering dinamakan HRD yang dilahirkan untuk membuat pegawai perusahaan mempunyai kualitas.

Manajemen sumber daya manusia ialah tahap guna mendapatkan, membiasakan, memberikan penilaian, serta mengompensasi karyawan untuk mengatur relasi pegawai, terhindar dari penyakit, dan rasa aman, serta hal-hal yang masih mempunyai hubungan keadilan bagi seluruh pegawai (Desseler, 2015: 3). Manajemen sumber daya manusia ialah mencari, menyeleksi, menumbuhkan, menghidupi, dan mengerahkan sumber daya manusia untuk menggapai target

perusahaan (Handoko, 2011: 3). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga bisa merujuk pada pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang saat ini sudah tersedia. Di tempat kerja, manajemen dan pemanfaatan ditumbuhkembangkan secara efektif guna mewujudkan target perusahaan serta pertumbuhan karyawan individu (Mangkunegara, 2013: 2).

2.2.2 Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan tempat bekerja menentukan sebuah kinerja perusahaan sehingga berpengaruh langsung kepada prestasi organisasi (Rivai dalam Khoiri, 2013). Jika lingkungan di sekitar terbentuk dengan bagus, maka kinerja pegawai secara otomatis akan menjadi bagus pula. Begitu juga sebaliknya lingkungan yang diciptakan tidak baik, membuat kinerja pegawai turun. Setiap orang mempunyai keahlian dengan baik dalam melakukan kegiatannya, dengan hasil yang mereka mampu, dengan suasana lingkungan yang mendukung mereka berkereasi. Suasana lingkungan dikatakan mendukung aktivitas orang ketika mereka mampu berkegiatan dengan sehat, optimal, nyaman dan aman.

2.2.3 Culture (Budaya Organisasi)

Budaya organisasi ialah sebuah sistem kerja yang mengatur alur sebuah pekerjaan pegawai guna mengantarkan ke arah pencapaian mimpi perusahaan (Mulyadi dan Rivai, 2012: 374). Budaya organisasi ialah kemampuan sistem kerja yang dapat mengurangi gesekan antara pegawai serta pendorong dalam pemikiran yang tidak berbeda, keterikatan pada aturan, dan pelaksanaan kerja (Laudon, 2012: 100).

A. Fungsi serta Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi acuan dalam mengawasi kegiatan pegawai. Budaya organisasi bermanfaat untuk membentuk suatu pengendalian sistem organisasi, yaitu menjadi sebuah komitmen untuk pegawai maupun manajer perusahaan agar mereka bersedia melangsungkan perencanaan strategis meliputi programming, controlling, monitoring, budgeting, penilaian, dan sebagainya (Mondy dan None dalam Riani, 2011: 7).

2.2.4 Arti Kinerja

Kinerja yakni wujud dari usaha yang telah dikerjakan seseorang yang sudah ada

ukurannya selama beberapa periode yang telah di sepakati bersama (Edison, 2016).

Kinerja ialah pencapaian pegawai dimana dia sudah melaksanakan kewajibannya, pencapaian hasil dari sebuah pekerjaan yang dilaksanakan bersama-sama disuatu organisasi dengan memperhatikan tugas masing-masing ataupun mengenai cara supaya seseorang dapat bergerak dan bertindak dengan kewajiban yang sebelumnya sudah diberikan (Sutrisno, 2016).

Kinerja karyawan ialah kegiatan yang diselenggarakan guna mewujudkan ketrampilan karyawan dengan proses secara rutin supaya menghasilkan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu bisa berkontribusi yang maksimal, dan harapannya mampu mewujudkan mimpi perusahaan (Hasibuan, 2017).

2.2.5 Stres Kerja Karyawan

Menurut (Satrio, 2015: 19). Stres di tempat kerja berdampak pada perasaan, kemampuan otak, dan kemakmuran fisik seseorang. Kinerja pekerja dapat

terganggu oleh stres kerja (Kirkcaldy dalam Pratiwi, 2010). Seseorang di tempat kerja tidak selalu mengalir dengan lancar, dan sedikit stres kerja dapat muncul kapan saja.

3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 119) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk langsung di ambil sampelnya, Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta sejumlah 40 karyawan yang menjadi populasi penelitian kali ini.

3.2 Sampel

sampel (Sugiyono, 2015: 168). Pada penelitian kali ini, mengambil sampel dilangsungkan dengan cara sampel jenuh (sensus), yakni ketika seluruh individu dari populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013: 85). Pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Pada penelitian ini sampel adalah sensus sejumlah 40 karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

4.1 Hasil Penelitian

Hasil jawaban responden dilakukan untuk menggambarkan keadaan masing-masing subjek penelitian yaitu variabel - variabel yang diteliti. Distribusi frekuensi yang dari data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

A. Profil responden

Untuk mengetahui profil responden dalam penelitian ini, diperoleh hasil dari jawaban kuesioner berikut ini:

Tabel 4.1 (Rekapitulasi Profil Responden (Rekapitulasi Profil Responden))

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentasi (%)
Laki - Laki	40	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : data diolah 2020

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
20-30 Tahun	21	52,5%
31-40 Tahun	10	25%
>40 Tahun	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : data diolah 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden dari penelitian ini kebanyakan adalah laki-laki sebanyak 40% dari 100 orang responden, dengan rentang usia yang paling banyak menjadi responden

usia 20-30 tahun dan yang paling sedikit adalah usia > 40 tahun keatas.

B. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi *pearson product moment* (r) yang mengukur keeratan korelasi antara skor pertanyaan dengan jumlah skor dari variabel yang diamati. Berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	Hasil		Keternangan
	r hitung	r tabel	
(X1)	0,539	0,312	Valid
(X2)	0,521	0,312	Valid
(Z)	0,919	0,312	Valid
(Y)	0,588	0,312	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel diatas merupakan hasil rata-rata dari masing-masing variabel. Berdasarkan hasil uji validitas variabel yang digunakan diketahui jika variabel (X1), (X2), (Z) dan pembelian (Y) menunjukkan semua perhitungan r hitung > r tabel, artinya bisa dikatakan jika kuisisioner yang dipakai dalam uji validitas telah valid.

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6. Dimana dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,735	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,699	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	Reliabel
Stres Kerja Karyawan (Z)	0,728	Reliabel

Sumber : data diolah, SPSS 2.2

Berdasarkan tabel di atas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6. Jadi, seluruh variabel penelitian itu bisa diandalkan (reliabel).

D. Analisis Jalur

Dari penelitian di atas, angka signifikan budaya organisasi yang memberi pengaruh positif serta signifikan dengan tidak langsung untuk kinerja karyawan melalui

stres kerja karyawan, yakni $0,011 < 0,05$ (5%). Jadi, kinerja karyawan memperoleh pengaruh positif dari budaya organisasi melalui stres kerja karyawan dengan angka 0,305.

Tabel 4.4 Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	2.166		3.603	.001
	Budaya Organisasi	.399	.116	.305	.456	.011
	Stres Kerja	.890	.092	.856	.681	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 2.2

E. Uji T

Tabel 4.5 Uji T Simultan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	2.166		3.603	.001
	Budaya Organisasi	.399	.116	.305	.456	.011
	Stres Kerja	.890	.092	.856	.681	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 2.2

budaya organisasi yang memberi pengaruh positif serta signifikan dengan tidak langsung untuk kinerja karyawan melalui

stres kerja karyawan, yakni $0,011 < 0,05$ (5%). Jadi, kinerja karyawan memperoleh pengaruh positif dari budaya organisasi melalui stres kerja karyawan dengan angka 0,305.

Dari uji yang dibantu SPSS 21, mendapatkan analisis persamaan dan hasilnya, yaitu:

1. stres kerja karyawan mendapat pengaruh langsung dengan besar 0,215 dari lingkungan kerja
2. stres kerja karyawan mendapat pengaruh langsung dengan besar 0,140 dari budaya organisasi
3. kinerja karyawan mendapat pengaruh langsung dengan besar 0,202 dari lingkungan kerja
4. kinerja karyawan mendapat pengaruh langsung dengan besar 0,200 dari budaya organisasi
5. kinerja karyawan mendapat pengaruh langsung dengan besar 0,410 dari stres kerja karyawan
6. kinerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungan kerja melalui stres kerja karyawan. Jumlah antara angka beta X1 untuk Z dan Z untuk Y, sama dengan $0,215 \times 0,410 = 0,088$, dianggap sebagai

dampak tidak langsung dari X1 melalui Z untuk Y

7. kinerja karyawan mendapat pengaruh dari budaya organisasi melalui stres kerja karyawan. Jumlah antara angka beta X2 untuk Z dan Z untuk Y, sama dengan $0,140 \times 0,410 = 0,057$, dianggap sebagai dampak tidak langsung dari X2 melalui Z untuk Y.

F. Pembahasan

Dari penelitian di atas, angka signifikan lingkungan kerja yang memberi pengaruh positif serta signifikan dengan tidak langsung untuk kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan, yakni $0,003 < 0,05$ (5%). Jadi, kinerja karyawan memperoleh pengaruh positif dari lingkungan kerja melalui stres kerja karyawan dengan angka 0,135. Hal ini didukung dari hasil kuisioner yang menunjuka bahwa lingkungan kerja terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, akibatnya ketidaknyamanan akan menimbulkan stress saat bekerja sehingga menurunkan kinerja. Dari penelitian di atas, angka signifikan budaya organisasi yang memberi pengaruh positif serta signifikan

dengan tidak langsung untuk kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan, yakni $0,011 < 0,05$ (5%). Jadi, kinerja karyawan memperoleh pengaruh positif dari budaya organisasi melalui stres kerja karyawan dengan angka 0,305. Hal ini didukung adanya pernyataan hasil kuisioner yaitu kerjasama tim akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menurunkan beban kerja yang mengakibatkan stres kerja, dan mereka akan semakin produktif dalam bekerja.karyawan tersebut.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

stres kerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan dari lingkungan kerja, yang berarti hipotesis pertama dapat dibuktikan. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka akan berpengaruh terhadap stress kerja di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta

Stres kerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan dari

budaya organisasi, yang berarti hipotesis kedua dapat dibuktikan. Begitu pula sebaliknya, jika Budaya organisasi menurun maka akan berpengaruh terhadap stress kerja di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta

kinerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan lingkungan kerja, yang berarti hipotesis ketiga dapat dibuktikan. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta

kinerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan dari budaya organisasi, yang berarti hipotesis keempat dapat dibuktikan. Begitu pula sebaliknya, jika budaya organisasi menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta

kinerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan dari stres kerja karyawan

kinerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan dengan tidak

langsung dari lingkungan kerja melalui stres kerja karyawan kinerja karyawan mendapatkan pengaruh positif serta signifikan dengan tidak langsung dari budaya organisasi melalui stres kerja karyawan.

5.2 Saran

Untuk menjaga lingkungan kerja tetap nyaman hendaknya manajemen perusahaan mengadakan evaluasi kerja dengan rutin, dengan begitu manajemen perusahaan akan mengetahui persoalan yang terjadi di

dalam perusahaan sehingga dapat segera diselesaikan agar tidak menghambat pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut.

Membuat program Jumat Fun yang berisi program refleksi dan kerjasama tim guna memberikan rasa senang dan kekompakan antar karyawan di dalam perusahaan, sehingga nantinya akan memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan itu sendiri

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Akbar, Syah Putra HAQ.2019.Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Ticketing PT. Garuda Indonesia Branch Office Surabaya.Jurnal Managemen Bisnis. STIE Mahardhika.(Di akses 16 Oktober 2020)
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK(Regional Sales Manado). Journal Acta Diurna Volume III. No.4. Tahun 2014.(Di akses 16 Oktober 2020)
- Dessler, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia *Human Reources*, Jilid 2, Prenhalido, Jakarta
- Dewi Lina 2014, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vol 14 No.1 Maret 2014
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- DRA.EMMYWATI,MM. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Dra.H.Salidi Samsudin,M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.*
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2011. "Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Laudon, Kenneth C.dan Laudon, Jane P. 2012. *Management Information Systems- Managing The Digital Firm*.12th Edition. Pearson Prentice Hall.

- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1. (Di akses 20 September 2020)
- Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No 2.
- Rahmawati, Nela Pima. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2. (Di akses 20 September 2020)
- Riani Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PTKharisma Putra Utama
- Sugiyono (2012) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA

Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.(Bandung: ALFABETA)

Sunyoto.Danang.2013.SumberDaya Manusia.CAPS. Yogyakarta. Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta

Sutrisno,Edi.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :KENCANA. Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor. P.K Lengkong 2015.

Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. [Jurnalemba/victorlengkongkonflikkerja.pdf](#). diakses 3 des 2017, Hal.90-98

Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap KinerjaKaryawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.

