

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Medika Indo Bavaria

Aviva Cornita¹⁾, Andy²⁾

^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : avivacornita2206@gmail.com, andy.andy@ubd.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode random sampling. Responden berjumlah 80 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F. Stress kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,451. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,776, Budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,805 atau 80,5% yang berarti pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 80,5%, sedangkan untuk sisanya yang Dimana sebesar 19,5% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini. Berdasarkan uji t Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai t_{hitung} senilai $0,679 > t_{tabel}$ 1,99125 dan sig $0,499 > 0,050$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya stress kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai t_{hitung} senilai $2,609 > t_{tabel}$ 1,99125 dan sig $0,011 > 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai t_{hitung} senilai $8,519 > t_{tabel}$ 1,99125 dan sig $0,000 > 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini semakin pesat, baik dalam skala global maupun nasional. Perusahaan dituntut untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan dinamika industri yang semakin kompleks. Dalam rangka mencapai daya saing yang lebih tinggi, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan kualitas produk dan jasa, tetapi juga harus memastikan efektivitas strategi penjualan yang diterapkan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki strategi yang tepat serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai kinerja organisasi yang tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif harus memperhatikan berbagai aspek, termasuk kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan menciptakan perusahaan yang lebih kompetitif dan mampu mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif. Sebaliknya, ketidakkonsistenan dalam pengelolaan SDM dapat menimbulkan masalah yang berpotensi merugikan perusahaan, seperti rendahnya produktivitas dan meningkatnya tingkat turnover karyawan.

PT Medika Indo Bavaria (MIB) adalah perusahaan yang bergerak di bidang peralatan medis dan laboratorium, yang telah beroperasi lebih dari 20 tahun di pasar Indonesia. Dengan jumlah populasi yang besar, Indonesia memiliki potensi pasar yang luas dalam sektor kesehatan. Sebagai perusahaan yang telah lama berkecimpung di industri ini, MIB memiliki peran penting dalam menyediakan peralatan medis berkualitas tinggi. Namun, seiring dengan meningkatnya persaingan di industri peralatan medis, MIB menghadapi berbagai tantangan internal yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Indikasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Medika Indo Bavaria masih belum sepenuhnya mendukung produktivitas optimal. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan untuk mencapai target, serta fasilitas kerja yang belum memadai menjadi tantangan bagi karyawan. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka.

Stres kerja merupakan kondisi yang umum terjadi di berbagai sektor industri di Indonesia. Tekanan kerja yang tinggi, target yang ketat, serta beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi pemicu stres di kalangan pekerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kesejahteraan mental, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini juga dapat meningkatkan tingkat turnover karyawan dan menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain stres kerja, motivasi karyawan juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kepuasan kerja. Sayangnya, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum memiliki sistem manajemen yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan secara optimal. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja di antaranya adalah sistem kompensasi yang kurang kompetitif, minimnya penghargaan atas pencapaian kerja, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Kurangnya motivasi dapat membuat karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa adanya inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Hal ini tentu berpotensi menurunkan inovasi serta loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif memainkan peran penting dalam menentukan perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, serta tingkat turnover yang tinggi. Dengan mengidentifikasi elemen budaya organisasi yang berdampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Tingkat turnover yang tinggi merupakan salah satu dampak dari stres kerja yang tidak terkelola dengan baik serta budaya organisasi yang tidak mendukung. Menurut studi oleh Society for Human Resource Management (SHRM), biaya turnover karyawan dapat mencapai hingga dua kali gaji tahunan karyawan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola stres kerja, meningkatkan motivasi karyawan, serta membangun budaya organisasi yang sehat agar dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi biaya terkait turnover.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Medika Indo Bavaria. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) mengatakan bahwa :

“Pendekatan deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Menurut Sugiyono (Indonesia, 2021) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif adalah data yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data kuantitatif/statistik untuk keperluan pengujian hipotesis yang diberikan”.

Populasi

Menurut sugiyono (2019:126) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Medika Indo Bavaria sebanyak 80 karyawan

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) (Eka Putra, 2021a) mengatakan bahwa :

“sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi”.

Berdasarkan (sugiyono, 133) mengatakan bahwa :

“*Random Sampling* adalah suatu metode untuk memilih secara acak anggota sampel dari suatu populasi tanpa memperhatikan strata populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik random sampling, maka sampel yang digunakan yaitu sebanyak 80 orang.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PT Medika Indo Bavaria yang beralamat di jalan Foresta Bussiness Loft 6, JL. BSD Boulevard Utara No. 17, Lengkong Kulon, Kec Pagedangan, Kabupaten Tangerang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode kuesioner dalam skripsi merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui pernyataan-pernyataan yang ditulis dalam bentuk kuesioner. Dalam sebuah skripsi, penggunaan metode kuesioner mungkin tergantung pada jenis penelitian, tujuan penelitian dan subjek yang diteliti.

2. Studi Kepustakaan

Merupakan suatu metode penelitian yang mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber perpustakaan seperti buku, jurnal, artikel, tesis, dan sumber lain yang tersedia di perpustakaan. Metode ini sering digunakan dalam penelitian ilmiah, terutama ketika peneliti perlu mengumpulkan informasi sekunder untuk mendukung argumen, atau kerangka konseptual makalah.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 80 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F.

Operasional Variabel

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

Variable	Sub-variable	Indikator	Skala
Stress kerja (X1)	1. Beban kerja berlebihan	1. Tingkat kesulitan pekerjaan, Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja	Ordinal
	2. Tekanan atau desakan waktu	2. Dampak tekanan waktu terhadap kualitas kerja	
	3. Tuntutan antar pribadi	3. Kenyamanan tempat kerja	
		4. Hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan	

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Kondisi pekerjaan 5. Konflik peran 6. Pengembangan karir 7. Struktur organisasi 8. Kredibilitas 9. Efisiensi Kerja 10. Penilaian kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Tumpang tindihnya peran dalam organisasi 6. Kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan 7. Efisiensi sistem birokrasi dalam perusahaan 8. Kesadaran karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya 9. Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan 10. Kejelasan mekanisme penilaian kinerja 	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber: (robbins dalam jafar 2018)

Motivasi kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kerja yang memadai (ruang kerja, peralatan, dll.) 2. Jaminan pekerjaan (keamanan dari PHK atau pemutusan kontrak) 3. Kesempatan untuk berinteraksi dan bersosialisasi dalam lingkungan kerja 4. Perlakuan yang setara dan adil dalam organisasi 5. Adanya target kerja yang jelas dan menantang 	Ordinal
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

	<p>mencapai suatu tujuan</p> <p>6. Tanggung jawab</p> <p>7. Prestasi kerja</p> <p>8. Peluang untuk maju</p> <p>9. Pengakuan atas kinerja</p> <p>10. Pekerjaan yang menantang</p>	<p>6. Kesiapan untuk menerima konsekuensi dari hasil kerja</p> <p>7. Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan</p> <p>8. Ketersediaan pelatihan dan pengembangan karier</p> <p>9. Umpan balik yang membangun untuk meningkatkan kinerja</p> <p>10. Kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan</p>	
<p>Sumber: Sumber : (Adha et al.,(Nur Azizah.,2019)</p>			
<p>Budaya organisasi (X3)</p>	<p>1. Jaminan diri</p> <p>2. Ketepatan dalam bersikap</p> <p>3. Kemampuan dalam pengawasan</p> <p>4. Kecerdasan emosi</p> <p>5. Inisiatif</p> <p>6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi</p> <p>7. Kebutuhan akan jabatan atau posisi</p>	<p>1. Kemampuan mengatasi tekanan dan tantangan pekerjaan</p> <p>2. Pengambilan keputusan yang objektif dan berdasarkan fakta</p> <p>3. Tindakan korektif yang dilakukan terhadap penyimpangan kerja</p> <p>4. Stabilitas emosional dalam menghadapi tantangan kerja</p> <p>5. Kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan kerja</p>	<p>Ordinal</p>

	<p>8. Kebutuhan akan penghargaan dan</p> <p>9. Kebutuhan akan rasa aman</p> <p>10. Norma kerja</p>	<p>6. Upaya untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja</p> <p>7. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh jenjang karier</p> <p>8. Dampak penghargaan terhadap motivasi kerja</p> <p>9. Jaminan kesejahteraan dan tunjangan karyawan</p> <p>10. Konsistensi dalam menjalankan standar operasional perusahaan</p>	
<p>Sumber : (Panji et al.,2021), (Lawu et al.,2019)</p>			
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Kesetiaan</p> <p>2. Prestasi kerja</p> <p>3. Kedisiplinan</p> <p>4. Kreativitas</p> <p>5. Tanggung jawab</p> <p>6. Kepemimpinan</p> <p>7. Kerja sama</p> <p>8. Prakarsa</p> <p>9. Kecakapan</p> <p>10. Kejujuran</p>	<p>1. Loyalitas terhadap perusahaan dan visi misi organisasi</p> <p>2. Kualitas hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan</p> <p>3. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan</p> <p>4. Kemampuan berpikir out-of-the-box dalam menyelesaikan masalah</p> <p>5. Kemampuan untuk mengatasi masalah tanpa bergantung pada orang lain</p> <p>6. Kemampuan memberikan motivasi dan inspirasi kepada tim</p> <p>7. Sikap terbuka terhadap pendapat dan ide dari anggota tim</p>	

		<p>8. Sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan</p> <p>9. Penguasaan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan</p> <p>10. Integritas dalam menjalankan tugas tanpa kecurangan</p>	
<p>Sumber : Sumber : Melayu S.P Hasibuan dikutip dalam (Resky et al., 2023)</p>			

HASIL

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,860	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,897	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,894	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,896	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Stres Kerja			
Pekerjaan yang dilakukan dituntut harus sesuai dengan standart ditetapkan perusahaan.	0,562		
Hasil pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan jumlah yang Perusahaan tetapkan	0,662		
Setiap karyawan dituntut harus melaksanakan jobdesknya sesuai standart	0,698		
Peran yang dilakukan karyawan dituntut harus sesuai standart yang ditetapkan Perusahaan	0,730		
Karena setiap karyawan akan berhubungan dengan karyawan lain. Maka antar	0,670		

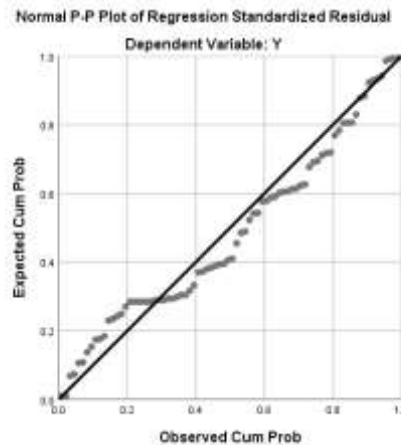
karyawan di tuntutan untuk selaras dalam pekerjaan			
Setiap karyawan dituntut untuk menjalin kerja sama dengan karyawan lain dengan baik	0,641		
Dalam melaksanakan pekerjaan sering kali terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas dan pekerjaan	0,544	0,221	Valid
Dalam melakukan pekerjaan sering kali karyawan merangkap bagian, atau mengerjakan pekerjaan milik bagian lain	0,491		
Pemimpin yang ada pada sub bagian atau bagian sering menakut-nakuti atau mengancam karyawan jika tidak sesuai target	0,427		
Pemimpin sering kali memberikan hukuman untuk tetap masuk kerja Ketika hasil kerja kurang memuaskan	0,430		
Variabel Motivasi Kerja			
Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat	0,633		
Saya merasa bersemangat bekerja karena saya memiliki tujuan yang harus dicapai dalam hidup	0,654		
Saya merasa aman saat melakukan pekerjaan sehari-hari di kantor	0,700		
Saya percaya bahwa perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan peluang untuk terus maju	0,687		
Saya bekerja untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari	0,709		
Saya merasa bersemangat kerja karena ada penghargaan atau reward yang di berikan dari perusahaan	0,681	0,221	Valid
Saya merasa prestasi saya selama bekerja selalu di hargai di perusahaan	0,653		
Saya merasa pekerjaan yang menantang justru membuat saya menjadi lebih semangat	0,550		
Saya merasa senang dan bersemangat Ketika hasil kerja saya di puji	0,511		
Saya merasa tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan sudah sesuai kapasitas saya	0,651		
Variabel Budaya Organisasi			
Saya merasa perusahaan selalu berorientasi terhadap hasil yang maksimal	0,578	0,221	Valid

Perusahaan telah menjalankan norma baik tertulis maupun tidak tertulis dengan baik	0,595		
Nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dan dilaksanakan oleh seluruh rekan kerja	0,632		
Antar rekan kerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan kode etik masing masing	0,589		
Perusahaan selalu memberi kesempatan bagi karyawannya untuk inovatif dan kreatif	0,681		
Kepercayaan antar rekan kerja dapat meningkatkan keefektifan saat bekerja	0,584		
Setiap orang yang bekerja diperusahaan berlomba lomba untuk mendapat pengakuan diri	0,729		
Perhatian yang baik membuat pekerjaan dapat berjalan dengan semestinya	0,568		
Saya merasa sesame rekan kerja dapat berkontribusi dengan baik dan mementingkan kepentingan bersama	0,730		
Produktivitas bekerja yang baik dapat menjaga karyawan untuk stabil dalam bekerja	0,676		
Variabel Kinerja Karyawan			
Tujuan perusahaan dapat di capai dengan efektif dan efisien dari hasil kerja yang setiap karyawan kerjakan	0,550	0,221	Valid
Setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mengerjakan tugas yang di berikan	0,679		
Kualitas pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan harapan atasan	0,385		
Setiap karyawan harus mampu berinteraksi dengan baik terkait dengan tugas yang berhubungan dengan devisi lain	0,623		
Karyawan harus mampu menjalankan tugas sesuai dengan yang di tentukan	0,705		
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan di perusahaan	0,666		
Pengaturan waktu yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan yang saya kerjakan	0,846		
Menaati peraturan perusahaan adalah hal penting yang harus saya lakukan Ketika melakukan pekerjaan	0,721		
Komunikasi yang bai kantar rekan kerja akan membuat kinerja meningkat	0,593		

Saya bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan cepat dan memenuhi standar yang diinginkan	0,662		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 1 di atas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal namun menjauh dari garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.98788025	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.105	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.105	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.320 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.308
		Upper Bound	.332

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas One-sample K-S, Diketahui Bahwa nilai signifikan $0,030 > 0,005$, Hal ini berarti bahwa nilai residual pada tabel distribusi bersifat tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

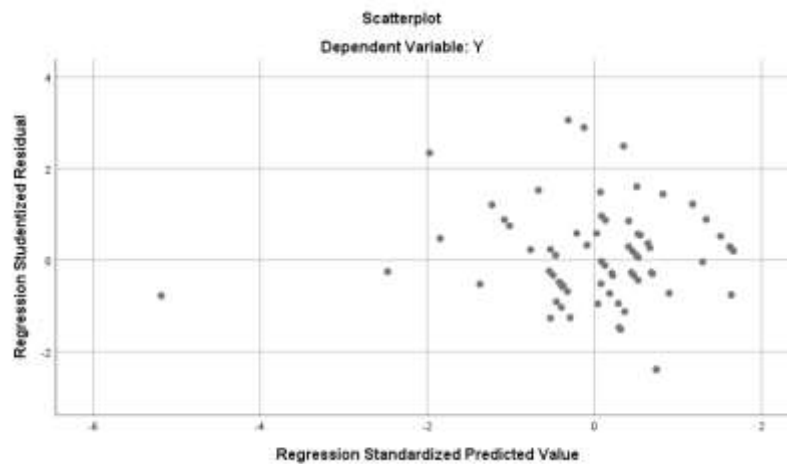
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.690	2.038		3.292	.002		
	X1	.027	.039	.038	.679	.499	.777	1.287
	X2	.164	.063	.207	2.609	.011	.392	2.551
	X3	.671	.079	.712	8.519	.000	.352	2.839

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari tabel diatas,dapat dilihat bahwa hasil dari nilai tolerance > 0,10, yaitu sebesar 0,777 > 0,10 untuk variabel stress kerja, 0,392 untuk variabel motivasi kerja, dan 0,352 untuk variabel budaya organisasi. Untuk nilai VIF < 10, untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 1,287 < 10, untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2,551 < 10, untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,839 < 10, Maka artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dan dipenden.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas grafik Scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebat diatas dan dibawah secara acak dan menyebar diatas dan dibawah atau sekitas angka 0, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Budaya organisasi (X3), dan Kinerja (Y) di atas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	6.690	2.038		3.282	.002
	X1	.027	.039	.038	.679	.499
	X2	.164	.063	.207	2.609	.011
	X3	.671	.079	.712	8.519	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 6,690 dan untuk stress kerja (nilai b) sebesar 0,027, motivasi kerja (nilai b) 0,164, budaya organisasi (nilai b) 0,671, Sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,690 + 0,027 + 0,164 + 0,671 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 6,690 yang menyatakan jika variabel X1, X2,X3 sama dengan nol,yaitu stress kerja, motivasi kerja, budaya oeganisasi, maka kinerja karyawan sebesar 6,690.
2. Koefisein X1 sebesar 0,027 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,027 (2,7%).
3. Kofesien X2 sebesar 0,164 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meninhkat dan menurun sebesar 0,164 (16,4%).
4. Koefisien X3 sebesar 0,671 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat dan menurun sebesar 0,671 (67,1%).

Korelasi Berganda

Tabel 7. Korelasi Berganda

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.368**	.473**	.451**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.368**	1	.780**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.473**	.780**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

N		80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.451**	.776**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N		80	80	80	80

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan stress kerja $0,000 < 0,05$ nilai person $0,451$ menunjukkan hubungan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.
2. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai person $0,776$ menunjukkan hubungan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang dan memiliki hubungan yang positif.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0,892 < 0,05$ dengan nilai person $0,001$ menunjukkan hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sedang dan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.805	2.027

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar $0,805$ atau $80,5\%$ yang berarti pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu $80,5\%$, sedangkan untuk sisanya yang Dimana sebesar $19,5\%$ dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	30.550	2.768		11.039	.000
	X1	.313	.070	.451	4.462	.000

a. Dependent Variable: Y

Menurut tabel diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa Kompensasi nilai Thitung sebesar 4.462 dimana nilai Thitung $4.462 > T_{tabel} 1,99125$ serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0.05$ sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	17.166	2.373		7.234	.000
	X2	.615	.057	.776	10.875	.000

a. Dependent Variable: Y

Menurut tabel diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa Motivasi kerja nilai Thitung sebesar 10.875 dimana nilai Thitung $10.875 > T_{tabel} 1,99125$ serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0.05$ sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.434	2.043		3.639	.000
	X3	.840	.048	.892	17.389	.000

a. Dependent Variable: Y

Menurut tabel diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa Motivasi kerja nilai Thitung sebesar 17.389 dimana nilai Thitung $17.389 > T_{tabel} 1,99125$ serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0.05$ sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1355.768	3	451.923	110.020	.000 ^b
	Residual	312.182	76	4.108		
	Total	1667.950	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui f_{hitung} yaitu sebesar 110,020 dengan Tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan $f_{hitung} 110.020 > f_{tabel} 2, 72$ dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji f (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Stress Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3). Mempunyai pengaruh bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai t_{hitung} senilai $0,679 > t_{tabel} 1,99125$ dan sig $0,499 > 0,050$. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya stress kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai t_{hitung} senilai $2.609 > t_{tabel} 1,99125$ dan sig $0,011 > 0,050$. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai t_{hitung} senilai $8.519 > t_{tabel} 1,99125$ dan sig $0,000 > 0,050$. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh R Square yaitu sebesar 0,805 atau 80,5% yang berarti pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 80,5%, sedangkan untuk sisanya yang Dimana sebesar 19,5% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisi regresi ini.

REFERENSI

- Indonesia, P. P. (2021). *Jurnal akuntansi*. 54.
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePAY (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Aldi, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya). *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3(1), 1–7
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima , TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt . Air Manado. 6(4), 2408–2418.
- Silaban, E. J. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PERAWAT (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(1), 1–10.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kualitatif / Prof. Dr. Sugiyono. In 2018.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Genoveva, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 396–410. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.719>
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt . Air Manado. 6(4), 2408–2418.