PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWNAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM(PDAM) KOTA PAREPARE

RISDAH
risdahrisdah23@gmail.com
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan
91112

ABSTRACT

Risdah, 2021, "The Influence of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at Regional Drinking Water Companies in the City of Parepare." Advisor I Dr. Irwan idrus and Advisor II Rusmin Nuryadin. Thesis for management study program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare. This study aims to determine whether organizational culture has a significant effect on employee performance at the local drinking water company (PDAM) in Parepare, whether work stress has a significant effect on employee performance at the regional drinking water company (PDAM) in Parepare and whether organizational culture and work stress have an effect. significant effect on the performance of employees at the regional drinking water company (PDAM) in the city of Parepare. The data collection technique used in this study was a questionnaire with 124 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, validity and reliability tests. based on the test results, it is known that organizational culture has a significant effect on employee performance, based on the test results, it is known that work stress has a significant effect on employee performance. The results of this study indicate that organizational culture and work stress partially and simultaneously affect employee performance.

Keywords: Organizational culture, work stress, employee performance.

ABSTRAK

Risdah, 2021, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air MInum Kota Parepare." Pembimbing I Dr. Irwan idrus dan Pembimbing II Rusmin Nuryadin. Skripsi program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare, apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare dan apakah budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Adapun teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner dengan jumlah responden 124 . teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reabilitas. berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya organisasi, Stres kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan di era gloalisasi saat ini, tantangan yang serius bagi perusahaan-perusahaan, terutama bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak dahulu. Untuk mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi ini, maka perusahaan menerapakan strategi agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Kondisi baik buruknya Kinerja karyawan di perusahaan dapat diukur dari Kinerjanya diperusahaan yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam berkerja.

Disamping itu faktor Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga mempengaruhi kodisi Kinerja perusahaan dan Faktor Stres kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan daerah air minum kota ParePare yang mempengaruhi, seperti kondisi karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja karena beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis sehingga membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi.

Budaya organisasi menurut Cook dan Yanuw seperti dikutip oleh Jones (2004) akan mengontrol cara anggota dalam membuat keputusan, cara mereka

menginterprestasikan dan mengelola lingkungan organisasi, mempengarui apa yang akan mereka perbuat dengan sebuah informasi, serta cara mereka berperilaku.

Budaya organisasi saat ini menjadi penting artinya ketika muncul kesadaran bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi yang kuat bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Gani, et.,al., 2006). Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung terciptanya hasil kerja yang maksimal tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi atau maksimal (Rivai, 2003:430)

Menurut, Asyar suyoto munandar (2008), Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor pekerjaan, konflik peran hubungan dalam pekerjaan, pengembagan karir, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasakan berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus di penuhi. Adapun faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan, misalnya antara hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan didalam hubungan kerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan juga disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, seperti persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki Kinerja, Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan Kinerjanya. Sebaliknya, bila Kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunnya Kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan

masyarakat. Oleh karenanya Kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel Stres kerja.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Dessler, 2006: 327). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. 2 Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan, maka perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Dessler, 2006: 322).

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk memperoleh gambaran mengenai Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan daerah air minum(PDAM) Kota ParePare dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat digunakan pihak pdam sebagai informasi dalam rangka memperbaiki Kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengadakan penelitian tentang pengaruh Budaya organisasi dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan dengan mengangkat judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM(PDAM) KOTA PAREPARE.**

A. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) Kota Parepare?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kota Parepare?

3. Adakah pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kota Parepare?

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota Parepare.

Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan selama 2 bulan dari tanggal 29 juni- 29 Agustus 2021.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Browsing internet

   Media Internet digunakan dalam rangka mendukung dan mendapatkan informasi-informasi berupa data sekunder, dan jurnal yang memiliki hubungan dengan hal-hal yang ada dalam penelitian.
2. Metode kuesioner

   kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada respoden dengan harapan respoden merespon daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. (Bawono,2006:30) .

   Dalam hal ini penulis melakukan pembagian kusioner secara langsung dan online dengan beberapa karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM). Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapang pada obyek penelitian.
3. Observasi

   Menurut widoyoko (2014:145) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

   Observasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek atau tampat penelitian untuk mendapatkan data yang akurat di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

C. Teknik analisis data

1. Analisis Deskriftif

Menurut sugiyono (2010) analisi deskriptif adalah analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir.

2. Uji Kualita Data

   a. Uji validitas

      Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha= 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012).

   b. Uji reabilitas

      Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

      Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

c. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, dengan melihat grafik histogram yang mebandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogrmnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui

pengaruh budaya organisasi(X1) dan stres kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y). Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2007) adalah $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$. Dalam hal ini sebagai berikut :

a = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

b_1 b_2 = Koefisien regresi parsial untuk X_1, X_2

4. Uji t

Uji t (*One Sample Test*) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012). Cara pengujian persial terhadap variabel indipenden dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai signifikan *t* dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 5% (0,05) maka secara persial variabel indipenden berpengaruh terhadap variabel dependen.
b) Jika nilai signifikan *t* dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka secara persial variabel indipenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji F simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan Fhitung, Apabila Ftabel>Fhitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak, Apabila Ftabel<Fhitung, makaHo ditolak dan Ha diterima.
b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, Apabila probabilitas signifikansi>0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolaklitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, (Ghozali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Table 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Item pernyataan	Koefisien kolerasi	Signifikan	Kesimpulan
Budaya organisasi	X1.1	0,632	0,000	Valid
	X1.2	0,543	0,000	Valid
	X1.3	0,578	0,000	Valid
	X1.4	0,609	0,000	Valid

	X1.5	0,577	0,000	Valid
	X1.6	0,688	0,000	Valid
	X1.7	0,743	0,000	Valid

Sumber:Data Primer Output SPSS,2021

Berdasarkan table 5.5 di atas, diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut adalah Valid. Dengan kata lain pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel budaya organisasi.

Table 5.6

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X2)

Variabel	Item pernyataan	Koefisien kolerasi	Signifikan	Kesimpulan
Stress kerja	X2.1	0,501	0,000	Valid
	X2.2	0,675	0,000	Valid
	X2.3	0,758	0,000	Valid
	X2.4	0,703	0,000	Valid
	X2.5	0,609	0,000	Valid

Sumber : Data Primer output, 2021

Berdasarkan table 5.6 di atas, diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur Variabel stres kerja memiliki nilai signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut adalah Valid. Dengan kata lain pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel stres kerja.

Table 5.7

Hasil Uji Vaaliditas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Item pernyataan	Koefisien kolerasi	Signifikan	Kesimpulan
Kinerja karyawan	Y1	0,894	0,000	Valid
	Y2	0,894	0,000	Valid

	Y3	0,809	0,000	Valid
	Y4	0,706	0,000	Valid
	Y5	0,701	0,000	Valid

Sumber : Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan table 5.7 di atas diketahui bahwa masing-masing pernyataan digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki signifikan <0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain pernyataan tersebut dapat memawakili atau membentuk variabel jumlah kinerja karyawan.

2. Uji Reliabelitas

tabel 5.8

Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Jumlah item pernyataan	*Cronbach's alpha*	Kesimpulan
Budaya organisasi	7	0,738	*Reliable*
Stres kerja	5	0,667	*Reliable*
Kinerja karyawan	5	0,863	*Reliable*

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa realibilitas jawaban atas pernyataan pada masing-masing Variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* yang berkisaran antara 0,738, 0,667 dan 0,863 sampai dengan >0,6.

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Realibilitas atas semua Variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas budaya organisasi(X1), stres kerja(X2) dan kinerja Karyawan (Y) yaitu *Reliable.*

3. Analisis rgresi linear berganda

4. Tabel 5.9

5. Hasil Coefficients Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
(constant)	4,242	1,486		2,855	0,005	
Budaya organisasi(X1)	0,431	0,058	0,580	7,436	0,000	
Stres kerja(X2)	0,202	0,078	0,203	2,597	0,011	

Sumber: Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Y= a+b1 X1+ b2 X2+ e

Y= 4,242+0,431X1+0,202X2+ e

Keterangan:

X1: Budaya Organisasi

X2: Stres Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat diliat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu 4,242, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi(X1) dan stres kerja(X2),maka nilai kinerja karyawan adalah 4,242.

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,431 menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami

peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,431.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,202 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka minat berwirausaha juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,202.

4. Uji hipotesis

a. Uji koefisien determinasi

Tabel 5.10

Hasil Ujian Koefisien Determinasi

		ModelSummary[b]		
Model	R	R Square	Adjuseted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,717 [a]	0,515	0,507	2,222

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien kolerasi berganda (R) adalah 0,717, yang artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1(satu).

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai kofisien determinasi terdapat nilai R square sebesar 0,515. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di perusahaan

daerah air minum(PDAM) kota parepare adalah sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji T parsial

Tabel 5.12

Hasil Uji t Coefficients[a]

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4,242	1,486		2,855	0,005
Budaya organisasi(X1)	0,431	0,058	0,580	7,436	0,000
Stres kerja(X2)	0,202	0,078	0,203	2,597	0,011

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji hipotesis 1

Rumusan Hipotesis :

H_1 :budaya orgaisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare dapat diterima.

Uji hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H_2 :Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah nilai signifikan 0,000< 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

c. Uji F simultan

Tabel 5.13

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1	2	316,771	64,183	,000[b]
	Residual	597,192	121	4,935		
	Total	1230,734	123			

a. Dependen variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (constant): Budaya organisasi, Stres kerja
Sumber data primer diolah menggunakan SPSS, 2021

Analisis uji f tabel tabel 5.13 menunjukkan hasil f test bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 64,183 > 3.07 dan hasil p-value 0,000<0,05 yang artinya variabel

independen budaya organisasi (X1), stres kerja(X2), terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat **diterima**.

B. PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya.

Berdasrkan hasil penguji, diketahui bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini mendukung teori Prawirosentono (Sutrisno 2010, hal171) yang mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performence*) dengan kinerja organisasi (*organization performence*) dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena secara subjektif sesorang merasa ada sesuatu yang membebaninya. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini

akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor-faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Hasil penelitian menujukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Menurut penelitian Subroto (2017), Sipatu (2013), dan Sutrisno (2010) mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menujukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Semakin tinggi budaya organisasi dan stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi dan stres kerja,maka semakin rendah pula kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Menurut Pamungkas (2016), Rini, Maria, Syaharuddin (2018), dan Kurniati, Iswara (2016) mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stres kerja

terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa secara parsial pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang dilingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah didapatkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.
3. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

B. Saran

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya.
2. Pihak perusahaan perlu juga mengadakan acara atau rekreasi untuk karyawan sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut tidak begitu

merasakan kejenuhan akibat banyaknya tuntutan tugas yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dunggio, S. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *VII*(2), 119–128.

HARTINA AYU (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDPNESIA (PERSERO) Tbk….Digilibadmin.Unismuh. Ac.id,1-116.https://digblibadmin.unismuh.ac.id//uploud/2419-Full_Text.pdf

MAHARANI, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Tangerang Cikupa*. https://repository.mercubuana.ac.id/44844/.

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289.

Jayanti, R., & Maulidina. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pdam tirtanadi cabang sei agul medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, *04*, 62–72.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S,. & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, *14*(2), 61. https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480.

Agung, Amanda A, dan Hening W.O. 2017. *Pengaruh Stres Kerja,Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 6, No 7.

Cahyana I.G.S dan I Ketut J. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2.

Pamungkas, Dany Galih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja , Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4(3).

Latib., Fatoni, Aziz., dan Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. 2(2).

Mahardiani, Yoanisa., dan Ari Pradhanawati. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis.* 2(1).

Mandagie, Angel Susanti. Lotje Kawet. Yantje Uhing. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado". *Jurnal EMBA.* 4(1): 344-354.

Putra, Siswanto Wijaya. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Insdustri Kecil. *MODERNISASI.* 11(1).

Amalia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Manajemen.* 11(1),120-125.

Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *e-Jurnal Katalogis.* 1(1), 147-158.

Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja terhadapKinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(2), 129-139.

Iska Ceman. (2018). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional. 93.

Sari, E.V (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Cabang Yogyakarta. Skripsi Universitas Negri Yogyakarta, 2-108.

Nurvita, A. R., & Budiarti, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu Dan Riset Manajemen* , 8, 1-18.

Ipa, P., & Di, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan stres. *April,* 33-35.

Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J, Sam , U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan STres Kerja Terhadap Kepuasan Kerj Dan Produktivitas kerja Karyawan Pt. Air Manado. Jurnal EMBA: jurnal Riset Ekonomi, Manejemen, Bisnis Dan Akuntansi,6(4),2408-2418. http://doi.org/10.35794/lemba.v4i4.2109.