PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PARMAN, NIRWANA SAMPARA, ANIS KURNIAWATI SAFITRI
Universitas Muhammadiyah Parepare kurniawatisafitrianis@gmail.com

ABSTRACT

PARMAN, NIRWANA SAMPARA, ANIS KURNIAWATI SAFITRI, 2022, *with the research title "The Effect of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at PT Wasa Mitra Engineering, Lampoko Village, Barru Regency (Case Study on Employees of PT Wasa Mitra Engineering, Lampoko Village, Barru Regency) in 2021-2022. Thesis of Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UMPAR).*

This study aims to determine whether organizational culture and work stress affect employee performance at PT Wasa Mitra Engineering, Lampoko Village, Barru Regency. The data collection technique used in this research is the distribution of questionnaires directly to employees. In this study, the number of samples used was 131 respondents. By using multiple linear regression data analysis technique, where the calculation of multiple linear analysis used in this study aims to prove the hypothesis regarding the influence of organizational culture variables (X1), work stress (X2) on employee performance (Y). The results of this study indicate that the existence of organizational culture at PT Wasa Mitra Engineering in Lampoko Village, Barru Regency has an influence on employee performance so that employees get references or guidelines in doing work. Meanwhile, from the analysis of table 5.10 obtained a value of 0.951 > 0.005. So it can be concluded that there is no direct significant effect between Job Stress (X2) on Employee Performance (Y). This is because employees enjoy the work they are doing. The results of this study indicate that the stress experienced by each employee must be different, as well as the way of solving it. And the results of simultaneous research on Organizational Culture and Work Stress do not hinder employee performance.

Keywords: *Organizational Culture; Job Stress; Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja *(performance)* organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Budaya organisasi, menurut pandangan

Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), memiliki sejumlah fungsi, yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen. Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Ada juga penelitian tentang variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Dewi Lina, 2014).

Perusahaan yang memiliki Budaya yang baik, mampu memberikan kondisi yang lebih dinamis sehingga dapat mendukung perusahaan itu sendiri. Adapun Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Adapun Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memeroleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yaitu budaya organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiara Pertiwi (2015), tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung dapat dikatakan cukup baik. Budaya Organisasi dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan yaitu sebesar 95,8%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah stress kerja dengan koefisien sebesar 56,6%.

Sedangkan Budaya Organisasi koefisiennya sebesar 39,2%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gede Sudha Cayana (2017), mengemukakan bahwa Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa seseorang yang memiliki pemahaman tentang budaya oganisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar terhadap tatanan organisasi.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja dan teori attribusi atau *expectancy theory.* Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'ad dalam Harsuko (2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Namun fenomena saat ini jumlah karyawan yang memiliki Semangat kerja rendah masih cukup banyak, sehingga proses pencapaian tujuan pun terhambat. Salah satu hal yang mencerminkan rendahnya Semangat karyawan adalah tingginya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Untuk itu peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawannya sehingga semangat dalam bekerja. Dari penjelasan fenomena serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai hal diatas. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambi judul **"PENGARUH BUDAYA**

ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WASA MITRA ENGINEERING DESA LAMPOKO KABUPATEN BARRU"

METODE PENELITIAN

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik. Dengan demikian alasan digunakan penelitian *explanatory* ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) Stres Kerja (X2), terhadap Kinera Karyawan (Y) pada PT. Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022.

Penelitian ini dilakukan di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90762.

Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru, Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel dalam penelitian ini dibagi kedalam dua kelompok yakni Variabel Independen (Budaya Organisasi dan Stres Kerja). Sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni melalui metode Observasi dan Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengatahui pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sebelum Penelitian dilaksanakan di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru. Peneliti menyediakan Kuesioner penelitian sebanyak 15 Penyataan/Pertanyaan dalam bentuk pilihan berganda dengan 5 option. Hasil penelitian studi lapangan dimulai dari Analisis data deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, uji Regresi linear Berganda, Uji instrument, dan uji hipotesis). Hasil pengujian dan pembahasan diuji secara statistik dengan menggukanan program pengolahan data SPSS versi 23.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	110	84,0	84,0	84,0
	Perempuan	21	16,0	16,0	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur_Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 TAHUN	3	2,3	2,3	2,3
	20 TAHUN	1	,8	,8	3,1
	21 TAHUN	1	,8	,8	3,8
	22 TAHUN	9	6,9	6,9	10,7
	23 TAHUN	4	3,1	3,1	13,7
	24 TAHUN	6	4,6	4,6	18,3

	25 TAHUN	6	4,6	4,6	22,9
	26 TAHUN	3	2,3	2,3	25,2
	27 TAHUN	9	6,9	6,9	32,1
	28 TAHUN	7	5,3	5,3	37,4
	29 TAHUN	5	3,8	3,8	41,2
	30 TAHUN	3	2,3	2,3	43,5
	31 TAHUN	2	1,5	1,5	45,0
	32 TAHUN	2	1,5	1,5	46,6
	33 TAHUN	6	4,6	4,6	51,1
	34 TAHUN	4	3,1	3,1	54,2
	35 TAHUN	4	3,1	3,1	57,3
	36 TAHUN	6	4,6	4,6	61,8
	37 TAHUN	7	5,3	5,3	67,2
	38 TAHUN	2	1,5	1,5	68,7
	39 TAHUN	3	2,3	2,3	71,0
	40 TAHUN	3	2,3	2,3	73,3
	41 TAHUN	2	1,5	1,5	74,8
	42 TAHUN	4	3,1	3,1	77,9
	43 TAHUN	1	,8	,8	78,6
	44 TAHUN	1	,8	,8	79,4
	45 TAHUN	3	2,3	2,3	81,7
	46 TAHUN	2	1,5	1,5	83,2
	47 TAHUN	1	,8	,8	84,0
	48 TAHUN	1	,8	,8	84,7
	49 TAHUN	2	1,5	1,5	86,3
	50 TAHUN	3	2,3	2,3	88,5
	51 TAHUN	2	1,5	1,5	90,1
	52 TAHUN	3	2,3	2,3	92,4
	53 TAHUN	1	,8	,8	93,1
	54 TAHUN	1	,8	,8	93,9
	55 TAHUN	3	2,3	2,3	96,2
	56 TAHUN	1	,8	,8	96,9
	57 TAHUN	3	2,3	2,3	99,2
	59 TAHUN	1	,8	,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja
Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	20	15,3	15,3	15,3
	2 TAHUN	31	23,7	23,7	38,9
	3 TAHUN	36	27,5	27,5	66,4

	4 TAHUN	22	16,8	16,8	83,2
	5 TAHUN	21	16,0	16,0	99,2
	6 TAHUN	1	,8	,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	7,6	7,6	7,6
	S1	26	19,8	19,8	27,5
	S2	1	,8	,8	28,2
	SD	16	12,2	12,2	40,5
	SMA	55	42,0	42,0	82,4
	SMP	23	17,6	17,6	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS XI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	,450**	,702**	,760**	,380**	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X1.2	Pearson Correlation	,450**	1	,546**	,588**	,508**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X1.3	Pearson Correlation	,702**	,546**	1	,770**	,536**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X1.4	Pearson Correlation	,760**	,588**	,770**	1	,527**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X1.5	Pearson Correlation	,380**	,508**	,536**	,527**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	131	131	131	131	131	131
Total_X	Pearson Correlation	,806**	,757**	,875**	,901**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	131	131	131	131	131	131

UJI VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,153	,543**	,010	,035	,544**
	Sig. (2-tailed)		,080	,000	,907	,694	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X2.2	Pearson Correlation	,153	1	,097	,455**	,434**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,080		,270	,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X2.3	Pearson Correlation	,543**	,097	1	,048	,004	,524**
	Sig. (2-tailed)	,000	,270		,585	,962	,000

	N	131	131	131	131	131	131
X2.4	Pearson Correlation	,010	,455**	,048	1	,608**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,907	,000	,585		,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
X2.5	Pearson Correlation	,035	,434**	,004	,608**	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,694	,000	,962	,000		,000
	N	131	131	131	131	131	131
Total_X2	Pearson Correlation	,544**	,689**	,524**	,696**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	131	131	131	131	131	131

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,673**	,657**	,625**	,623**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
Y1.2	Pearson Correlation	,673**	1	,671**	,656**	,506**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
Y1.3	Pearson Correlation	,657**	,671**	1	,769**	,575**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
Y1.4	Pearson Correlation	,625**	,656**	,769**	1	,591**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	131	131	131	131	131	131
Y1.5	Pearson Correlation	,623**	,506**	,575**	,591**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	131	131	131	131	131	131
Total_Y	Pearson Correlation	,857**	,835**	,871**	,862**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	131	131	131	131	131	131

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Hasil Uji Relibilitas Instrumen Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Instrument	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	5	0.873	Reliable
Stres Kerja(X_2)	5	0.613	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	5	0.896	Reliable

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,705	1,906		2,994	,003
	Budaya Organisasi (x1)	,708	,069	,714	10,206	,000
	Stres Kerja(X2)	,007	,111	,004	,062	,951

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber; Output SPSS Versi 23, 2022

Hasil Uji t

Variabel	T hitung	Ttabel	Sig.
Budaya Organisasi	10,206	1,978	.000
Stress Kerja	0,062	1,978	.951

Sumber: Output SPSS Diolah, 2022

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1283,112	2	641,556	67,148	,000[b]
	Residual	1222,964	128	9,554		
	Total	2506,076	130			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja(X2), Budaya Organisasi (x1)

Sumber : Output SPSS versi 23, 2022

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721[a]	,520	,512	3,066

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 23, 2022

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kineja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}. Dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi di PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga karyawan mendapatkan acuan atau pedoman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana koefisien regresi menunjukkan bahwa Stres Kerja sebesar 0.062 dan nilai Thitung < dari Ttabel (0.062 < 1.978). Yang artinya Stres Kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten

Barru, hal ini disebabkan karena karyawan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya dan atasan *welcome* kepada karyawannya sehingga karyawan tidak merasa tegan dalam melakukan pekerjaan. Adapun sebagian kecil stres yang dialami oleh karyawan Pada PT Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru tidak membuat prestasi dan kinerja mereka menurun.

3. Secara Simultan ada Pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Variabel Dependen. Hal itu dibuktikan dari analisa data yang menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan signifikansi < 0.005.

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain selain masalah budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya variabel konflik, kepuasan dan kompetensi.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam sampel penelitian ini, sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak dan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sepenggal doa yang selalu dijabah oleh Allah yakni Doa Kedua Orang Tua, tidak ada sepenggal dan bakti menyamai nilai kasih sayang mereka, sembah sujud selalu tersembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda, yang sepanjang waktu mengiringkan doa yang tak pernah putus kiranya, sehingga buah hatinya mampu meraih kesuksesan dalam menjalani kehidupan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. M. Nasir S, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Parepare.
2. Bapak Dr. Yadi Arodhiskara, SE., M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
3. Bapak Dr. Parman, MM selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Nirwana Sampara, SP., M.SI selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu dan memberikan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Irwan Idrus, MM Selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
5. Seluruh karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Desa Lampoko Kabupaten Barru yang senantiasa membantu untuk menyelesaikan hasil penelitian ini.

Akhir kata, penulis hanyalah makhluk biasa yang tak luput dari kesalahan. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran, guna perbaikan dan kesempurnaan karya tulis ini kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

AKHIRI, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Di Kulon Progo*. *Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan , 15*, 1-4.

Amran, A. (2021). *Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bungo*. Jurnal Manajemen Sains, 92–100.

CAHYANA, G. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.18.2.Februari(2017): 1314-1342 , 15*, 7-13.

Darodjat, kusnan dalam. (2015). KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS *iklim kerja organisasi. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Deskarfi, D., & Noviansyah, N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Oku. Kolegial*, 8(2), 203–219.

Drs. Parman, MM. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare*, 216-220, 299-300.

Han, E. S., & goleman, daniel, boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis 2.1. *Journal of Chemical Information and Modeling,* 53(9), 1689-1699.

Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 12.

Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mitra Manajemen,* 4(5), 789–803.

Italiani, F. A. (2013) Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus,* 13(1), 43-51.

Maharani, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Tangerang Cikupa*.

Manajemen Sumber Daya Manusia: *membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja/Lijan Poltak Sinambela;* editor, Suryani, Restu Damayanti.—Cet.4.—Jakarta: Bumi Aksara, 2019. Xxiv+614 hlm.;23 cm.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa*." Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah , E-ISSN 2599-3410, 1(1), 45–68.

Nurvita, A. R, % Budiarti, A. (2019). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 8,* 1-18.

Pamungkas, D. (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), 369-380.

Pengaruh, A., Of, L., Dan, C., Kerja, S., & Karyawan, T. K. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*. 18(2), 129–139.

PERTIWI, T. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop II Bandung. Kata Kunci : Budaya Organisasil, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan , 15*, 4-7.

PR, F. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kai Logistic Surabaya.*

Prayogo, B. D. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai vaiabel intervening studi pada pt telkom indonesia witel surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen,* 7(2), 496–506.

Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 601.

Rahmizal & Novia, 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. Jurnal Pundi,* 05(01), 31-44.

Ravionita, F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Auto2000 Waru Surabaya pada Bagian Parts Accessories (DEPO). Jurnal Ilmu Manajemen,* 5(1), 1-7.

Sandora, E, & Adiputra, I. G. (2021). *Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Kap, Diintervening Oleh Budaya Organisasi*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan,* 3(2), 360.

Sari, H. M. K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri*. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan),* 2(1), 15-30.

Sasuwe, M. (201 C.E). 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. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akun*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

Sesaria, M. (2020). Bab II Kajian Pustaka 2.1. *Bab II Kajian Pustaka 2.1, 2004, 6-25.*

Sidiq, R. U. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja: studi kasus di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru Malang.*

Wahyuni, E. S., & Rosmida, R. (2017). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis).*

Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206.