

## **PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Anis Indriani<sup>1</sup>, Ni Nyoman Yuliantini<sup>2</sup>, I Wayan Bagia<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen  
Universitas Pendidikan Ganesha

Email: [anis\\_indriani2829@yahoo.com](mailto:anis_indriani2829@yahoo.com), [yulianthini@yahoo.com](mailto:yulianthini@yahoo.com), [iwayan.bagia@yahoo.co.id](mailto:iwayan.bagia@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mencari, (1) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama, (2) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama., (3) Pengaruh stres kerja terhadap budaya kerja pada PT Riyanthi Investama, (4) Pengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Lokasi penelitian dilakukan di PT Riyanthi Investama. Penelitian dilakukan di PT Riyanthi Investama dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan jenis data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan pencatatan dokumen, wawancara dan kusioner. Untuk analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Ada pengaruh positif dari stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama, (2) Ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap budaya kerja pada PT Riyanthi Investama, (3) Ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama, (4) Ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama

**Kata kunci:** Stres kerja, budaya kerja & kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

This study aims to find, (1) The effect of work stress on employee performance in PT Riyanthi Investama, (2) The influence of corporate culture on employee performance at PT Riyanthi Investama. (3) The effect of work stress on work culture at PT Riyanthi Investama, ( 4) The effect of job stress and work culture on the performance of employees at PT Riyanthi Investama. Location of research conducted at PT Riyanthi Investama. The study was conducted at PT Riyanthi Investama with a total population of 30 people. Data used in this study is a type of primary data and secondary data. Data collection method using a recording of documents, interviews and questionnaire. Untk data analysis using path analysis. These results indicate that, (1) There is a positive effect of work stress and workplace culture on the performance of employees at PT Riyanthi Investama, (2) There is a positive effect of work stress on work culture at PT Riyanthi Investama, (3) There is a positive effect of work stress on the performance of employees at PT Riyanthi Investama, (4) There is a positive effect of work culture to employee performance at PT Riyanthi Investama

**Keywords:** Work stress, work culture & employee performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Perspektif manajemen sumber daya manusia strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja perusahaan dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Jadi sebaik apapun strategi yang dirancang oleh para manajer, tanpa didukung penuh oleh para rekan sekerja maupun bawahannya tentu tidak akan berguna maupun bermanfaat bagi perusahaan. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2007:263). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

PT Riyanthi Investama merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa industri makanan cepat saji. PT Riyanthi Investama ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan penyediaan pangan yang lebih berkualitas. Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap sepuluh orang karyawan pada PT Riyanthi Investama, terlihat bahwa kinerja karyawan belum terealisasi secara optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Pendapat dari para ahli manajemen sumber daya manusia menjelaskan konsep kinerja menggunakan ungkapan dan tinjauan dari sudut yang berbeda-beda namun makna yang terkandung hakekatnya sama. Mangkunegara (2000), menyatakan pengertian kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dilihat bahwa Mangkunegara (2009), memandang kinerja berdasarkan hasil secara kualitas dan kuantitas. Sedangkan menurut Rivai (2001), kinerja adalah *outcome* yang mencakup proses pekerjaan berlangsung serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dibandingkan dengan persyaratan, kriteria serta standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Hasibuan (2010: 94), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sementara itu Wibowo (2012), mengatakan kinerja berasal dari pengertian performa yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kotter dan Heskett (Usman, 2008), mengatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Berdasarkan pendapat di atas,

dapat dilihat bahwa kedua pakar tersebut memandang kinerja berdasarkan hasil kerja atau prestasi kerja. Mangkuprawira (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan berbagai pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa pada kinerja karyawan merupakan catatan *outcome* karyawan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik. Dalam penelitian ini pengertian kinerja yang digunakan mengacu pendapat Rivai (2001).

Dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja oleh masing-masing organisasi berbeda-beda, hal ini tergantung pada pendekatan dan tujuan dari penilaian yang digunakan oleh organisasi tersebut. Gomes (2003), dan Ivancevich (2001), menyatakan ada delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kreativitas, (4) pengetahuan kerja, (5) kerjasama, (6) kebebasan, (7) inisiatif, (8) kualitas pribadi. Sedangkan Husnan (2002: 126), menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat dimensi dengan interpretasi yaitu (1) kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan ketrampilan karyawan, (2) kuantitas kerja meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, (3) tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja, dan (4) sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim. Berbeda dengan Robbins (Wibowo, 2012), mengungkapkan terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu hasil pekerjaan individu, perilaku (proses) dan sikap kerja. Moeheriono (2012: 136),

mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan meliputi (1) perilaku (proses), (2) *output* (produk langsung suatu aktivitas/program), (3) *outcome* (nilai tambah dampak aktivitas/program).

Berdasarkan pendapat Gomes (2003), dan Ivancevich (2001), Robbins (Wibowo, 2012), dan Moeheriono (2012), maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek diantaranya (1) hasil kerja, (2) proses kerja, dan (3) sikap kerja. Adapun penjelasan mengenai masing-masing dimensi kinerja sebagai berikut.

- (1) Hasil kerja individu adalah hasil kerja dari seseorang atau produk apa yang dihasilkan dari segi kuantitas sesuai dengan standar operasional perusahaan dan kualitas serta efisiensi hasilnya baik, berupa data, informasi, jasa maupun benda (Wirawan, 2009).
- (2) Proses kerja adalah mengevaluasi aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang kaitannya dengan pekerjaan atau bagaimana proses pegawai atau karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya (Moeheriono, 2012: 136).
- (3) Sikap kerja adalah sifat bawaan seseorang yang mencakup antara lain: percaya diri, dapat diandalkan serta mampu bekerja sama (Wirawan, 2009: 80).

Gibson (1995), mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu; stress yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan (respon), dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-respon. Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk.

Menurut Handoko (1998: 200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan

kondisi seseorang. Definisi tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Marihot (2002: 303), bahwa stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan berbagai pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa pada stres kerja merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan. Dalam penelitian ini pengertian kinerja yang digunakan mengacu pendapat Marihot (2002: 303).

Penyebab dari terjadinya stres disebut stressor. Berdasarkan pendapat Gibson (1995: 207), maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek diantaranya (1) *stressor* individu, (2) *stressor* kelompok, dan (3) *stressor* organisasi. Adapun penjelasan mengenai masing-masing dimensi stres kerja sebagai berikut.

#### 1. *Stressor* Individu

Penyebab kerja dari individu terdiri dari:

##### a. Konflik Peran

*Stressor* atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

#### b. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

#### c. Beban Kerja Berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

#### 2. *Stressor* Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

#### 3. *Stressor* Keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2002: 80-81). Definisi lain budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi

perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi (Sugiarto, 2007: 3). Menurut Tampubolon (2004: 178), budaya kerja adalah kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi.

Triguno (2004: 1), "Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja". Sedangkan Sugiarto (2007: 3) "budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi". Selanjutnya Herliany (2008) "budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja". Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah kumpulan dari nilai dominan dalam suatu organisasi yang disebarluaskan dalam organisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama. Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

Adapun tujuan penelitian yang

diharapkan untuk mencari, (1) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama, (2) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama., (3) Pengaruh stres kerja terhadap budaya kerja pada PT Riyanthi Investama, (4) Pengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama.

Penelitian ini diharapkan memberikan 2 manfaat yaitu, Manfaat secara Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk menerapkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Manfaat secara praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi manajer PT Riyanthi Investama dalam menurunkan stres kerja karyawan dan meningkatkan budaya kerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

### **Metode**

Desain penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal, dengan jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Untuk subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Riyanthi Investama dan objeknya adalah stress kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama.

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pencatatan dokumen, wawancara dan kusioner. Untuk instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang akan disebarluaskan kepada responden (karyawan PT Riyanthi Investama). Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan realibilitasnya. Validitas merujuk kepada sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas merujuk pada sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Mengingat data yang didapat dari hasil kuesioner untuk variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja adalah data ordinal sedangkan data yang dipakai untuk membuktikan kebenaran hipotesis harus data interval, maka data tersebut perlu diubah menjadi skala interval melalui "*Method of Successive Interval*". Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut.

- (1) Ambil data ordinal hasil kuesioner
- (2) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- (3) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data  $n > 30$  dianggap mendekati luas daerah di bawah kurve normal
- (4) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai pada rumus distribusi normal
- (5) Menghitung nilai skala dengan rumus *Means of interval* sebagai berikut.

$$\frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

- (6) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus.

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai skala} + (\text{Nilai Skala Minimum}) + 1$$

Selain dengan mengubah data ordinal ke interval dengan menggunakan metode MSI (*Method of Successive Interval*), sesuai dengan perumusan masalah, tujuan, perumusan hipotesis dan jenis data dikumpulkan maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan tidak langsung. Menurut (Irianto, 2012: 283), analisis jalur merupakan pengembangan analisis regresi ganda yang menguraikan besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama.

### Hasil Dan Pembahasan

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Hasil perhitungan statistic dilakukan dengan memasukkan angka pada masing-masing variable yang terlebih dahulu data ordinal di transformasikan menjadi data interval. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistic dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)16.0 For Windows* maka diperoleh hasil perhitungan SPSS seperti pada tabel 1 berikut.

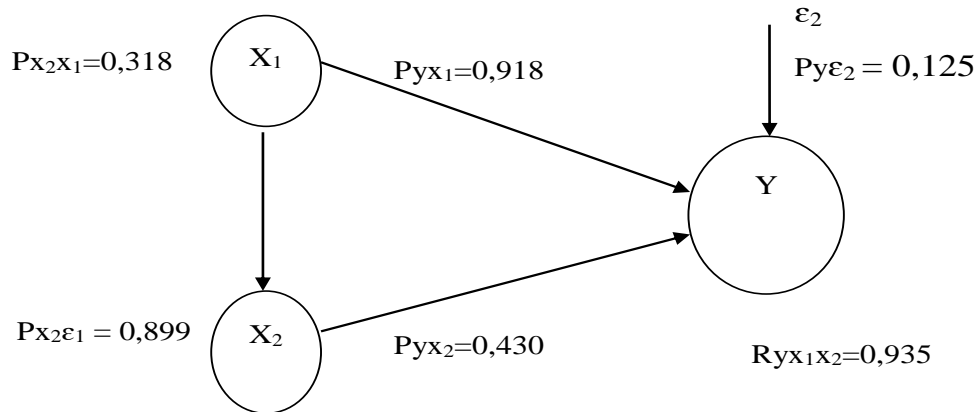
**Tabel 1.** Hasil Output SPSS Analisis Jalur Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
$R_{yx1x2}$	0,935	0000	0,05	Menolak $H_0$
$R^2_{yx1x2}$	0,875	0,000	0,05	Menolak $H_0$
$P_{yx1}$	0,752	0,000	0,05	Menolak $H_0$
$P^2_{yx1}$	0,566	0,000	0,05	Menolak $H_0$
$P_{yx2}$	0,430	0,000	0,05	Menolak $H_0$
$P^2_{yx2}$	0,184	0,000	0,05	Menolak $H_0$
$P_{x2x1}$	0,318	0,000	0,05	Menolak $H_0$
$P^2_{x2x1}$	0,101	0,000	0,05	Menolak $H_0$

$py\epsilon$	0,065	-	-	-
$Px2\epsilon$	0,682	-	-	-

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pada RT Riyanthi

Gambar 1 Struktur Pengaruh Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ )



Investama dapat digambarkan pada gambar 1.

terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 2.** Sumbangan Pengaruh Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Besar Sumbangan	Presentase
Besar $X_1$ secara langsung terhadap Y	0,566	56,60%
Besar $X_1$ secara tidak melalui $X_2$ Terhadap Y	0,125	12,5%
Besar $X_1$ secara total terhadap Y	0,691	69,10%
Besar $X_2$ secara langsung terhadap Y	0,184	18,4%
Besar pengaruh total $X_1$ terhadap $X_2$ terhadap Y	0,875	87,5%
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,065	6,50%
<b>Total</b>	<b>1000</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Besar sumbangan pengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 87,50% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 6,50%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan menurut Wibowo (2012), yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen individu.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja secara positif terhadap budaya kerja. Besar hubungan pengaruh stress kerja terhadap budaya kerja adalah 31,80% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari stress kerja terhadap budaya kerja adalah 10,1%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap budaya kerja sebesar 68,20%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi budaya kerja antara lain, faktor internal organisasi, faktor pribadi karyawan, dan faktor ekstern pegawai organisasi (Martoyo, 2000).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1

menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah 75,20% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 56,60%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 43% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja adalah 18,40%.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori mengatakan bahwa jika karyawan stres di dalam bekerja berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan berpengaruh terhadap budaya kerja mereka masing masing. Dan itu juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai (Kadarisman, 2012). Hal ini berarti kinerja karyawan akan terpacu bila sedikitnya stres kerja yang diberikan perusahaan akan berdampak baik pada jalannya perusahaan, karena mereka cenderung merasa pekerjaan mereka lebih berarti dan sesuai dengan pengorbanan mereka kepada perusahaan dan tentu akan mempertahankan kinerja baik mereka atau bahkan meningkatkan kinerja mereka dari sebelumnya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2009). Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Alimudin (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel stres kerja terhadap budaya kerja menunjukkan bahwa stress kerja

mempunyai pengaruh positif terhadap budaya kerja pada PT Riyanthi Investama. Penelitian ini mendukung teori dari Ardana (2012) yang menyatakan bahwa stress kerja biasanya diimbangi dengan baiknya budaya didalam bekerja. Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah hasil penelitian dari Alimudin (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Temuan ini didukung oleh teori Rivai (2013) yang menyatakan bahwa, stress kerja dikurangi maka akan berpengaruh positif terhadap perkembangan kinerja karyawan, sebaliknya jika stress kerja bertambah akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Stress kerja dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi (Manullang, 2008). Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian hasil penelitian dari Candra (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga nantinya diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan/instansi yang lebih besar dengan jumlah populasi yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih teruji lagi keandalannya. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.



## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut, (1) Ada pengaruh positif dari stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama, (2) Ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap budaya kerja pada PT Riyanthi Investama, (3) Ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama, (4) Ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Berdasarkan simpulan yang telah disebutkan maka bagi PT Riyanthi Investama agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan stres yang akan dihadapi oleh karyawan mempertahankan budaya kerja yang baik di dalam perusahaan. Stres kerja dan budaya kerja akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan di dalam perusahaan, hal tersebut juga sangat perlu untuk dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja secara baik pada setiap karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu stress kerja , budaya kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variable lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen individu.

## Daftar Rujukan

Faustino Cardoso Gomes (2003).  
Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Andi Offset, Yogyakarta.  
Gibson, Ivancevich, 1995. *Organisasi:  
Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima,  
Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.  
Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.  
Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2000. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.  
Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.  
Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.  
Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor  
Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.  
Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.  
Rivai, Veithzal dan Basri, 2001. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.