



# Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation

Henny Pratiwi<sup>1</sup>, Syah Abadi Mendrofa<sup>2\*</sup>, Yamolala Zega<sup>2</sup>, Ahmad Prayudi<sup>3</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan

Jl. Sei Serayu No.48 D, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Nias

Jalan Yos Sudarso Ujung No.118/E-S, Ombolata Ulu, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan

Jl. Setia Budi No.79 B, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

Jl. Sakti Lubis Nomor 80, Siti Rejo I, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: <sup>1</sup>hennypratiwi78@gmail.com, <sup>2\*</sup>syahabadi.mendrofa@gmail.com, <sup>3</sup>zyamolala@gmail.com,

<sup>4</sup>ahmadprayudi@staff.uma.ac.id, <sup>5</sup>fahmisulaiman1990@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: syahabadi.mendrofa@gmail.com

Submitted: 25/11/2022; Accepted: 29/11/2022; Published: 29/11/2022

**Abstrak**—Permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan (a) Pelaksanaan budaya organisasi yang belum optimal dijalankan. (b) Tertundanya penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya karena ada beberapa karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu dan sering terlihat menganggur dan mengobrol hal yang tidak penting pada jam-jam kerja. (c) Tingkat absensi yang tinggi karena karyawan sakit dan tanpa alasan. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus – Oktober 2019. Dilaksanakan di kantor Pusat PT. Herfinta Farm and Plantation, Jalan Kapt. Maulana Lubis No. 9 Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation yang berjumlah 30 orang. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 24,396 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula penerapan budaya organisasi dan stress kerja pada P PT. Herfinta Farm and Plantation. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% variabel budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan, faktor budaya organisasi dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terbanyak yakni sebesar 61,7%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Stress Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia

**Abstract**—The problem to be studied is that the performance is less than optimal because there are still employees who are not optimal in carrying out their duties as indicated by (a) Implementation of organizational culture that has not been optimally carried out. (b) Delayed completion of pre-determined work because there are several employees who leave the workplace without prior permission and are often seen unemployed and talking about unimportant things during working hours. (c) High absenteeism due to sick and unreasonable employees. This research was conducted in August – October 2019. It was carried out at the Head office of PT. Herfinta Farm and Plantation, Jalan Kapt. Maulana Lubis No. 9 Medan City. The sample in this study were all employees at PT. Herfinta Farm and Plantation which amounted to 30 people. From the results of data processing, it was found that the significance value was 0.0 which was smaller than 0.05 and based on the calculated F value was 24.396 which was greater than the F table of 3.35. From the two analyzes,  $H_0$  is rejected, meaning that there are simultaneously independent variables affecting the dependent variable. To improve employee performance, the application of organizational culture and work stress must also be increased at PT. Herfinta Farm and Plantation. Adjusted R Square value is 0.617 or 61.7%. This condition explains that 61.7% of organizational culture variables and work stress have a significant effect on employee performance. This means that from several factors supporting employee performance, organizational culture and work stress factors that affect employee performance the most are 61.7%.

**Keyword:** Organizational Culture; Work Stress; Employee Performance; Human Resources

## 1. PENDAHULUAN

Agar organisasi atau perusahaan mampu terus berthan dan bersaing, dominasi teknologi aja tidak cukup jika ditunjang oleh SDM yang andal sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM yang tidak dapat ditunda lagi. (Pradhana & MT, 2018) Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang terjadi disekililingnya. SDM yang tidak sanggup dalam menerima tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban dan mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan adalah beban adalah SDM yang tidak memiliki etos kerja dan budaya kerja. (Arikunto, 2006) (Arikunto, 2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung



jawabnya terhadap pekerjaannya (Triasmoko & Mukzam, 2014). Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan. (J, 2017.) (J, n.d.) mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya.

PT. Herfinta Farm and Plantation adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis). Perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhan Batu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, SH. Perkebunan PT Herfinta Farm and Plantation berdomisili di Desa Aek Batu, Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara. Secara administratif perkebunan ini terletak di sebelah utara berbatasan dengan Desa Bulu Serit (Kebun PT Asam Jawa) sebelah selatan berbatasan dengan kebun PT Sungai Pinang, sebelah barat berbatasan dengan Desa Pondok Kampung Kristen (Kebun PT Taisan) dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Sumber Rejo. Hasil observasi yang dilakukan di PT. PT. Herfinta Farm and Plantation bahwakinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan data di bawah ini:

**Tabel 1.** Data Kinerja PT. Herfinta Farm and Plantation

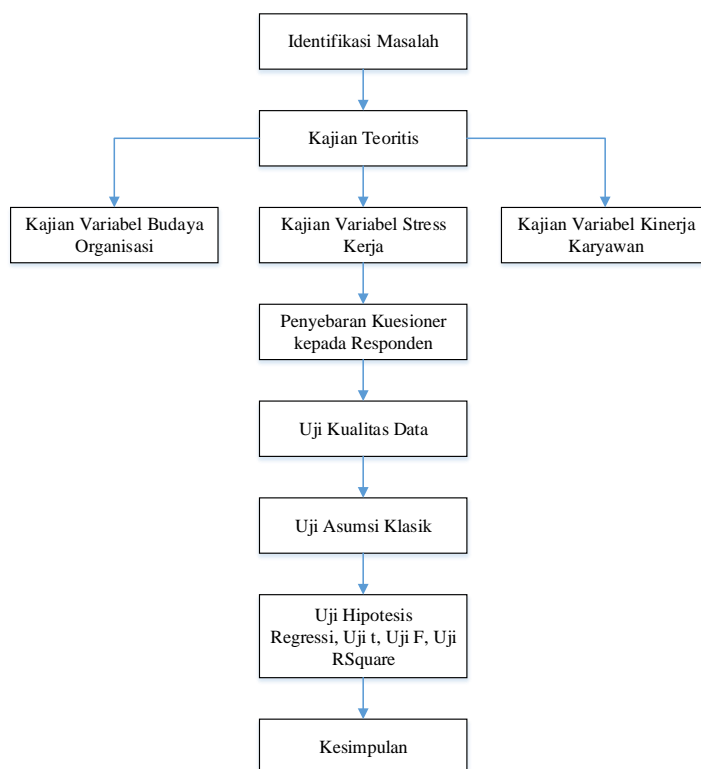
No	Departemen	2015	2016	2017
1	HR Department	89	87	80
2	GA and Sales Department	90	89	86
3	Finance Department	85	84	86
4	Internal Control Department	88	79	77
5	Purchasing Department	90	85	81
<b>Rata-Rata</b>		88,4	84,8	82

Penurunan kinerja karyawan sangat terlihat jelas selama bekerja. ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah penjualan PT. Herfinta Farm and Plantation Medan yang tidak meraih jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stress kerja. (Sutarno et al., 2019) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam Organisasi. (S, 2013) bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu (Harahap & Tirtayasa, 2020). Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. (Arwin et al., 2019)Stres Kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya sehingga jika terus diabaikan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. (Swastha & Irawan, 2000) menyatakan bahwa "Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan" Hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di perusahaan, mereka mengatakan bahwa pelaksanaan budaya organisasi yang belum optimal dan juga banyak karyawan yang sering meninggalkan ruang kerja untuk keluar melakukan hal-hal yang tidak perlu, tingkat kehadiran juga yang meningkat. Tujuan Penelitian ini adalah (a) untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation, (b) untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation, (c) untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh secara simultan antara budaya dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022 Dilaksanakan di kantor Pusat PT. Herfinta Farm and Plantation, Jalan Kapten Maulana Lubis No. 9 Kota Medan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation yang berjumlah 30 orang. Penelitian menggunakan metode penyebaran kuesioner, observasi dan juga wawancara dengan beberapa pihak terkait objek penelitian. Berikut adalah alur pelaksanaan penelitian yang dilakukan.



**Gambar 1.** Langkah-langkah Metodologi Penelitian

## 2.1 Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. (Handoko, 2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam Organisasi, (b) Stress Kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya sehingga jika terus diabaikan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. (Haslinda & Jamaluddin, n.d.) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

- Kualitas**  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas**  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan Waktu.**  
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian**  
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- Komitmen Kerja**  
Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

## 2.2 Budaya Organisasi

Bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak (Any, 2014).



Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Karakteristik Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

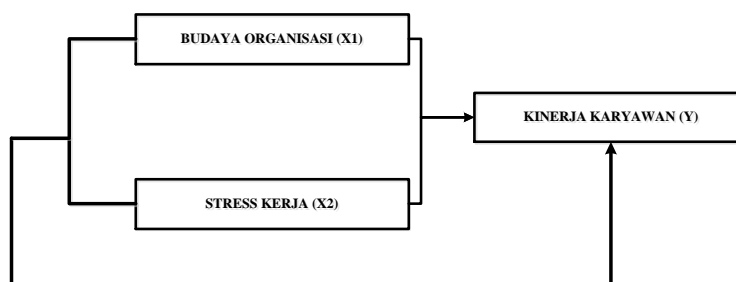
- Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan pengambilan resiko
- Perhatian terhadap detil yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian
- Berorientasi kepada hasil, yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan kepada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu
- Berorientasi kepada manusia, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang dalam organisasi tersebut
- Berorientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim
- Agresif, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif
- Stabil, yaitu sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

### 2.3 Stress Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang. "Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Noor, 2013). Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang". Selanjutnya (Any, 2014) mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

### 2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pembuktian hipotesis yang dikemukakan maka penelitian ini harus dilakukan analisis dan pengujian data. Ada beberapa tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan pembuktian hipotesis tersebut yaitu:

### 3.1 Validitas Alat Ukur

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

- Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)  
Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 30 Orang
- Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)  
Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 30 - 2 = 28$
- Penentuan Nilai  $\alpha$   
Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$
- Penentuan nilai  $r_{\text{tabel}}$  melalui tabel *r product moment*  
Melalui tabel *r product moment*, nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 0,374

Maka dari perhitungan dengan menggunakan SPSS ver 22. didapatlah hasil pengujian validitas alat ukur untuk kedua variabel adalah valid.

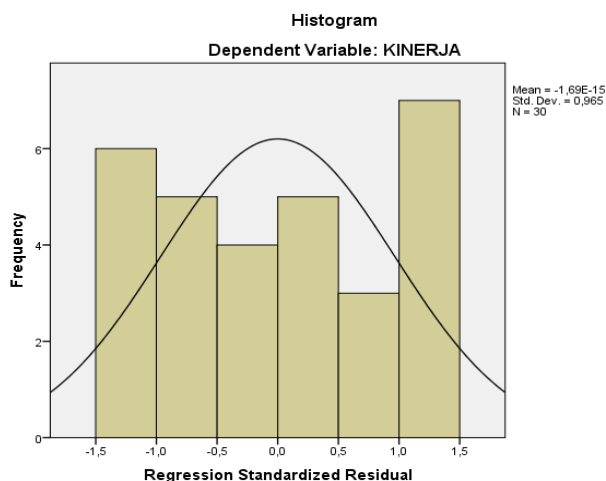


### 3.2 Reliabilitas Alat Ukur

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai  $\alpha$ . Apabila nilai  $\alpha > 0,6$ , maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Sugiyono, 2017). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan spss ver 22 didapatlah kuesioner yang digunakan untk semua variabel dinyatakan reliabel digunakan

### 3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganngu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenya serta sama dengan mediannya. Pengujian dilakukan dengan membangkitkan histigram dan P-Plots melalui *Software SPSS versi 22*.



**Gambar 3.** Uji Normalitas dengan Histogram

### 3.4 Uji Korelasi

Analisis ini adalah bagian dari analisis hipotesis dengan menggunakan SPSS ver 22 untuk perhitungan dan pembuktiannya, berikut adalah hasil uji korelasi untuk variabel penelitian.

**Tabel 1.** Analisis Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,802 <sup>a</sup>	,644	,617	2,00330	2,242
a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Budaya_Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Dari tabel di atas, nilai DW adalah 2,242 dapat disimpulkan bahwa Nilai DW (Durbin Watson) terletak antara DL dan DU atau diantara (4-DU) dan (4-DL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### 3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan unuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

**Tabel 2.** Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,995	3,936		2,031	,052
1 Budaya_Organisasi	,419	,138	,587	3,044	,005
Stress_Kerja	,203	,156	,250	1,299	,205

Dari tabel di atas, di dapat nilai a = 7,995, b1 = 0,419, b2 = 0,203 Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,995 + 0,419X_1 + 0,203X_2$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi dan 1 satuan stress kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,617.



**3.5 Uji T**

Uji T “dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 30, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 30$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,043. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka Ho ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka Ho diterima. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat”

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,995	3,936		2,031	,052
1 Budaya_Organisasi	,419	,138	,587	3,044	,005
Stress_Kerja	,203	,156	,250	1,299	,205

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,044 > t_{tabel} = 2,043$ , maka Ho ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,205 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,299 < t_{tabel} = 2,043$ , maka Ho diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pada PT. Herfinta Farm and Plantation

**3.6 UjiF**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ho diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka Ho ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka Ho diterima”. Berikut ini adalah hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,810	2	97,905	24,396	,000 <sup>b</sup>
	Residual	108,357	27	4,013		
	Total	304,167	29			

A. Dependent Variable: Kinerja  
 B. Predictors: (Constant), Stress\_Kerja, Budaya\_Organisasi

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 24,396 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dari kedua analisis tersebut, maka Ho ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula penerapan budaya organisasi dan stress kerja pada PPT. Herfinta Farm and Plantation.

**3.7 Uji Koefisien Determinansi**

Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinansi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,644	,617	2,003

a. Predictors: (Constant), Stress\_Kerja, Budaya\_Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% variabel budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan, faktor budaya organisasi dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terbanyak yakni sebesar 61,7%



#### 4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,044 > t_{tabel} = 2,043$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,205 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,299 < t_{tabel} = 2,043$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pada PT. Herfinta Farm and Plantation. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 24,396 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula penerapan budaya organisasi dan stress kerja pada P PT. Herfinta Farm and Plantation. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% variabel budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan, faktor budaya organisasi dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terbanyak yakni sebesar 61,7%

#### REFERENCES

- Any, I. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kusuma Satria Dinasasi Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata). *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 75–78.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haslinda, & Jamaluddin. (n.d.). . Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 1–21.
- J, A. da M. R. (n.d.). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung. 2014.
- Noor, J. (2013). “*Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*.” Kencana.
- Pradhana, C. A., & MT, D. H. S. ST. (2018). Analisis Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA-TLX Pada Bagian Shipping Perlengkapan Di PT. Triangle Motorindo. *Industrial Engineering Online Journal*, 7(3), 1–9.
- S, A. (2013). Teori dan Pengukurannya. In *Sikap Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). Teknik Analisis Data suatu penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Swastha, B., & Irawan. (2000). *Manajemen Pemasaran Modern, Edisi 2*. Liberty.
- Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.