

Pengaruh Stress Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta (Studi pada Tenaga Terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta)

^{1*}Muhammad Alwi Shihab, ²Kusdiyanto

¹⁾Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100200308@student.ums.ac.id

²⁾Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
kus189@ums.ac.id

Article history:

Received December 24, 2024

Revised December 30, 2024

Accepted December 31, 2024

Abstract.

The aim of this study was to analyze the effect of work stress, organizational culture, and compensation on the performance of educated personnel of Surakarta Muhammadiyah University. This research uses quantitative methods. The population in this study were all educated personnel of Universitas Muhammadiyah Surakarta. The sampling method of this research is non-probability sampling with purposive sampling technique. The data sources of this research are primary data and secondary data. The data collection technique used a questionnaire. The research data analysis technique with the help of SPSS software. The results of this study are that Job Stress has a significant effect on Employee Performance. Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance. Compensation has a positive effect on Employee Performance.

Keywords: educator performance, compensation, job stress

Pendahuluan

Dalam evolusi globalisasi saat ini banyak organisasi yang harus mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil penelitian Fidiasari yang berjudul Pengaruh Stres kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Bina Raharja Karanganyar [1]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan di KSP Bhina Raharja, sementara budaya organisasi dan motivasi kerja masing-masing berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di tempat yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia sangat penting, karena memiliki SDM yang baik dan profesional akan sangat mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi.

SDM yang berkualitas dan kinerja yang baik akan berdampak positif pada kemajuan organisasi, sedangkan organisasi yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat perkembangannya [2]. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, serta aktif dan dominan dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa keterlibatan aktif dari karyawan dan sistem yang terorganisir dengan baik di suatu kantor, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Meskipun kantor memiliki peralatan canggih, semua itu tidak akan berguna tanpa peran aktif karyawannya. Mengelola karyawan menjadi tugas yang kompleks karena adanya berbagai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda dalam organisasi. Pekerja tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikelola seperti manajemen mesin, modal, dan gudang [3].

Setiap organisasi memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi tersebut tentunya dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya ini mencakup manusia, material, mesin, proses, keuangan, dan pemasaran. Namun, di antara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling krusial karena menjadi penggerak utama dalam setiap kegiatan organisasi [4]. Dalam lingkungan bisnis yang berkembang pesat, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi agar dapat tumbuh dan bersaing. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan kompensasi, pengoptimalan sikap kerja, serta faktor-faktor lain yang

dapat mempengaruhi kinerja [5].

Peran karyawan yang memiliki potensi dan kompetensi di bidangnya sangat krusial saat ini, karena hal ini menjadi kebutuhan utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan bersaing dengan kompetitor. Sebab, pada dasarnya karyawan yang berkualitas dan terampil yang bekerja di perusahaan berfungsi sebagai pemikir, perencana, dan penggerak dalam pelaksanaan program-program perusahaan [6]. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa keterlibatan aktif karyawannya. Meskipun perusahaan memiliki mesin, bahan, peralatan, dan program-program canggih, semuanya tidak akan memberikan manfaat jika peran karyawan tidak dikelola dengan baik dan tidak dilibatkan secara aktif serta berkelanjutan. Faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan adalah bagaimana manajemen dapat mengelola peran karyawan untuk mewujudkan tujuan tersebut dan meningkatkan daya saing dengan para pesaing [7].

Salah satu sumber daya yang paling berharga adalah tenaga kerja. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan terkadang kurang dihargai sebagai sumber daya yang penting. Perusahaan sering melihat pekerja sebagai beban yang harus selalu disingkirkan untuk menurunkan biaya tenaga kerja. Namun cara pandang seperti ini tidak benar. Karena pada dasarnya setiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Sang Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda, maka tenaga kerja adalah satu-satunya harta karun yang tidak dapat ditiru oleh manusia lain. Oleh karena itu, tenaga kerja harus terus dipelihara dan dikembangkan untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal bagi pihak kantor [8].

Kinerja yang buruk bisa diakibatkan oleh beberapa faktor, baik itu masalah gangguan kesehatan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain yang bisa mengakibatkan terjadinya stres, hal ini akan berdampak negatif pada kesehatan orang tersebut. Umumnya stres bermula sebagai akibat dari suatu faktor dalam sebuah situasi yang mempengaruhi pengendalian diri seseorang sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi jiwanya orang tersebut [9].

Universitas Muhammadiyah Surakarta merupakan satu dari 164 Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dan satu di antara 1.890 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia. Universitas Muhammadiyah Surakarta terletak di Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Universitas ini memiliki tujuan dan berfokus dalam bidang pendidikan budaya Islam dan Ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dilandasi nilai-nilai keislaman. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori Stres Kerja. Hampir semua orang setuju bahwa stres kerja disebabkan oleh interaksi karyawan dan kondisi kerja. Berdasarkan pengalaman dan penelitian, kondisi kerja memainkan peran paling penting dalam menciptakan stres kerja. Stres kerja juga terjadi dari faktor sosial, seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan yang kaku, budaya, serta masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga. Lingkungan kerja fisik yang dapat menyebabkan stres meliputi keramaian, kebisingan, polusi, pencahayaan yang buruk, dan tekanan ekonomi. Stres yang dialami seseorang dapat memengaruhi cara kerja sistem tubuh, dan para peneliti juga menyatakan bahwa stres dapat melemahkan daya tahan tubuh, menjadikan individu lebih rentan terhadap penyakit yang berkepanjangan [10].

Menurut Wu et al, “Stres merupakan respons adaptif yang dipengaruhi oleh perdebatan individu dan proses psikologis, yaitu akibat dari setiap aktivitas, situasi, atau kejadian eksternal yang memberikan tekanan berlebihan secara psikologis atau fisik terhadap seseorang.” Wu menjelaskan bahwa stres juga dapat dipahami sebagai suatu keadaan yang memaksa psikis seseorang untuk mengambil kesempatan ketika ada hambatan atau keterbatasan yang menghalangi. Pemaknaan stres ini terkait

dengan sistem kognitif manusia. [12].

Yang et al. menyatakan bahwa stress dapat menimbulkan perubahan perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar individu. Kategori dampak potensial akibat stres antara lain: 1) Subyektif, seperti rasa takut dan apatis; 2) Perilaku, seperti alkoholisme, ketergantungan obat, dan peningkatan risiko kecelakaan; 3) Kognitif, seperti penurunan konsentrasi, hambatan, dan kesulitan lainnya; 4) Fisiologis, seperti peningkatan tekanan darah dan gangguan jantung; 5) Organisasional, seperti penurunan produktivitas, absensi, dan masalah hukum.

Teori Budaya Organisasi. Organisasi ialah pengelompokan sosial individu yang berinteraksi satu sama lain dengan cara yang dapat diprediksi, yang memungkinkan setiap anggota untuk memenuhi peran dan kewajiban mereka. [14]. Istilah "budaya organisasi" mengacu pada budaya yang ada di dalam perusahaan karena perusahaan biasanya merupakan bentuk organisasi, di mana orang bekerja sama dalam kelompok atau satuan kerja. Sering didefinisikan sebagai "budaya organisasi", budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol, dan kebiasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membuat anggota merasa seperti keluarga dan membedakannya dari organisasi lain. Norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang menjadi dasar bagi setiap tindakan dalam suatu organisasi, yang terbentuk dari keyakinan, sikap, dan prioritas anggota-anggotanya disebut budaya dalam berorganisasi. [15].

Teori Kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas keinginan mereka untuk melakukan berbagai tugas dan posisi dalam organisasi [16]. Semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang tunai, komoditas langsung atau tidak langsung, atau keduanya, sebagai imbalan atas jasa mereka kepada bisnis disebut sebagai kompensasi [17]. Tujuan dari perhitungan gaji berbasis evaluasi pekerjaan adalah untuk mendapatkan kompensasi yang sedekat mungkin dengan keadilan (*equity*) dan kelayakan (*value*) [18]. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa kompensasi adalah penghargaan untuk jasa yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

Teori Kinerja Karyawan. Menurut Nguyen et al., kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Faktor kunci dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan [2]. Kinerja karyawan ialah elemen esensial yang berperan besar dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi. Ketika kinerja karyawan meningkat atau berada pada tingkat yang optimal, pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau kurang memadai, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai, dan hasil yang diperoleh kemungkinan besar tidak sesuai dengan harapan organisasi [20]. Kinerja karyawan dapat menurun akibat berbagai faktor negatif, seperti berkurangnya motivasi untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketidakpatuhan terhadap peraturan, serta ketiadaan panutan yang dapat dijadikan contoh dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Hal-hal tersebut menjadi penyebab utama menurunnya kualitas kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, beberapa faktor yang dapat dioptimalkan meliputi kepemimpinan yang efektif, motivasi yang kuat, dan disiplin kerja yang konsisten.

Hipotesis penelitian

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Tenaga Terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Stres merupakan dampak dari interaksi sosial yang dapat menyebabkan seseorang merasa tertekan akibat pengaruh dari individu-individu dalam lingkup sosialnya [20]. Vickovic & Morrow menyatakan stres dapat menyebabkan perubahan perilaku yang berpotensi mengganggu interaksi dan hubungan antar individu dalam suatu kelompok [12]. Berikut ini adalah jenis-jenis hasil yang mungkin terjadi akibat stres: 1) Subyektif, seperti rasa takut dan ketidakpedulian; 2) Perilaku, seperti

penyalahgunaan narkoba dan alkohol dan peningkatan risiko kecelakaan; 3) Kognitif dalam bentuk penghambatan, kurangnya fokus, dan gejala lainnya; 4) Fisiologis, seperti tekanan darah tinggi dan masalah jantung; 5) Organisasi dalam bentuk ketidakhadiran, produktivitas yang rendah, dan tuntutan hukum.

Pada penelitian Ariansy & Kurnia tentang pengaruh stres kerja pada kinerja pada tenaga kerja Umkm di wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap diketahui bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kreativitas signifikan negatif, artinya semakin tidak stres maka cenderung bahwa makin kreatif [8]. Dengan ini, bisa diambil simpulan jika hipotesis pertama pada studi ini ialah:

H₁: Stres kerja berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja tenaga terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana organisasi tersebut terlihat di mata pihak luar. Jika organisasi memiliki budaya yang positif, maka citra yang ditampilkan juga akan positif. Sebaliknya, jika budaya organisasi kurang baik, maka hal ini akan menciptakan persepsi negatif terhadap organisasi tersebut [21].

Safira & Rozak mengatakan bahwa organisasi mampu mengubah perilaku individu jika berhasil mengintegrasikan pendekatan dalam manajemen kinerja [22]. Dalam menjalankan rencana organisasi, para pekerja terkonsentrasi pada efisiensi dan produktivitas, yang mengarah pada daya saing berkelanjutan yang meningkatkan pendapatan, mengurangi biaya, dan meningkatkan laba. Jika organisasi memiliki budaya yang mendorong kinerja, maka pertumbuhan budaya organisasi dapat terjadi. Memahami pendekatan manajemen kinerja sebagai proses yang dinamis dan berwawasan ke depan sangat penting untuk membangun organisasi yang digerakkan oleh kinerja [23].

Dalam studi Safira & Rozak tentang dampak budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya diketahui bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan [22]. Dengan ini, bisa diambil disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada studi ini ialah:

H₂: Budaya Organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja tenaga terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta. Cahya et al. mengungkapkan bahwa kompensasi ialah pembayaran yang dilakukan dalam bentuk uang tunai atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai penyeimbang jasa yang diberikan kepada organisasi atau bisnis. [24]. Segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan disebut kompensasi [25]. Kemudian Andhika, menjelaskan bahwa Kompensasi ialah konsep menyeluruh mengenai pemberian imbalan, baik secara langsung dalam bentuk finansial maupun secara tidak langsung dalam bentuk non-finansial [26].

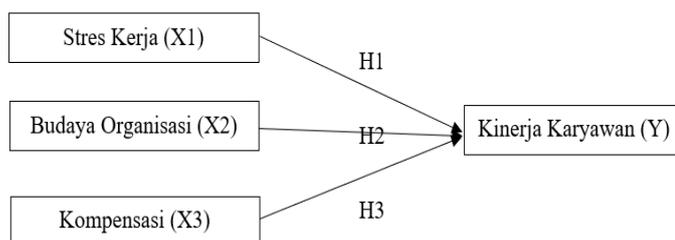
Dalam studi oleh Nasrul et al. tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi pada kinerja pada kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi diketahui bahwa Kompensasi memengaruhi kinerja karyawan [27]. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ialah:

H₃ : Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja tenaga terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta

Metode Penelitian

Kerangka penelitian yang dilakukan di sini diperlihatkan dalam Gambar 1. Studi ini menggunakan metode kuantitatif karena data desain penelitian ini ialah metode penelitian asosiatif [28]. Penelitian ini dilakukan pada tenaga terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta. Seluruh tenaga terdidik

Universitas Muhammadiyah Surakarta merupakan populasi penelitian ini. Metode pengambilan sampel penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel, studi ini menggunakan rumus Yamane. Jumlah sampel penelitian ini ialah 100 responden yang merupakan Tenaga Terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Hasil wawancara yang dikumpulkan dari narasumber mengenai topik studi berfungsi sebagai data primer yang digunakan peneliti. Peraturan, buku, jurnal, dan artikel merupakan sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini [29]. Metode kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi dengan mengajukan rangkaian pertanyaan kepada responden, yakni tenaga terdidik Universitas Muhammadiyah Surakarta. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner daring melalui Google Forms dengan menggunakan metode skala likert. Teknik analisis data penelitian dengan bantuan *Software SPSS*.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas – Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Koefisien korelasi (r hitung) dihitung antara skor responden dan skor total. Sebuah pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. *Degree of freedom* (df) dihitung dengan rumus $df = N - 2$, dimana N adalah jumlah sampel. Jika $df = 96 - 2 = 94$ (0,201). Berikut hasil pengujian validitas dengan program SPSS.

Stress kerja – Hasil uji validitas variabel stress kerja ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas stress kerja

| Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,845 | 0,196 | Valid |
| 2 | 0,785 | 0,196 | Valid |
| 3 | 0,801 | 0,196 | Valid |
| 4 | 0,849 | 0,196 | Valid |
| 5 | 0,879 | 0,196 | Valid |

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel stress kerja (X1) diperoleh r hitung $>$ r tabel sehingga dinyatakan valid.

Budaya organisasi – Hasil uji validitas budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas budaya organisasi

| Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,799 | 0,196 | Valid |
| 2 | 0,697 | 0,196 | Valid |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 3 | 0,733 | 0,196 | Valid |
| 4 | 0,869 | 0,196 | Valid |
| 5 | 0,782 | 0,196 | Valid |

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel budaya organisasi (X2) diperoleh r hitung $>$ r tabel sehingga dinyatakan valid.

Kompensasi – Hasil uji validitas kompensasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji validitas kompensasi

| Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,763 | 0,196 | Valid |
| 2 | 0,757 | 0,196 | Valid |
| 3 | 0,761 | 0,196 | Valid |
| 4 | 0,785 | 0,196 | Valid |

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kompensasi (X3) diperoleh r hitung $>$ r tabel sehingga dinyatakan valid.

Kinerja karyawan – Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas kinerja karyawan. Tabel menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh r hitung $>$ r tabel sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas kinerja karyawan

| Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,783 | 0,196 | Valid |
| 2 | 0,808 | 0,196 | Valid |
| 3 | 0,906 | 0,196 | Valid |
| 4 | 0,804 | 0,196 | Valid |

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Uji reliabilitas – Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui program SPSS.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------------|------------|
| Stres Kerja (X1) | 0,887 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,834 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,765 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,840 | Reliabel |

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji normalitas – Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian normalitas yang diperoleh menggunakan program SPSS.

Tabel 6. Uji normalitas

| | Nilai <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | Keterangan |
|------------------------|---------------------------------|------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,086 | Normal |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, hasil Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,086, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

Uji multikolinearitas – Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Hal ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF, dengan kriteria *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Hasil uji multikolinearitas dengan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Stress Kerja (X1) | 0,173 | 5,790 | Tidak multikolinieritas |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,192 | 5,203 | Tidak multikolinieritas |
| Kompensasi (X3) | 0,296 | 3,279 | Tidak multikolinieritas |

Sumber: Data Sekunder Diolah 2024

Merujuk pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF untuk semua variabel independen yang kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10.

Uji heterokedastisitas – Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variabilitas residual dalam model regresi bersifat konsisten atau tidak. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh menggunakan program SPSS:

Tabel 8. Hasil uji heterokedastisitas

| Variabel | Nilai Sig | Keterangan |
|------------------------|-----------|------------------|
| Stress Kerja (X1) | 0,570 | Homokedastisitas |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,816 | Homokedastisitas |
| Kompensasi (X3) | 0,523 | Homokedastisitas |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Rank Spearman menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda – Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan antara variabel Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi. Adapun berdasarkan perhitungan didapatkan hasil seperti yang didaftarkan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil analisis regresi linier

| Variabel | B | Std. Error |
|-------------------|-------|------------|
| Konstanta | 0,045 | 0,796 |
| Stress Kerja (X1) | 0,154 | 0,075 |

| | | |
|-------------------------------|-------|-------|
| Budaya Organisasi (X2) | 0,346 | 0,079 |
| Kompensasi (X3) | 0,368 | 0,078 |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9, maka analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KWP = 0,045\alpha + 0,154SK + 0,346BO + 0,368K + e$$

- Nilai konstanta sebesar 0,045 artinya jika variabel lain bernilai konstan maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,045.
- Nilai konstanta 0,154 artinya jika Stres Kerja naik maka nilai satu satuan Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,154
- Nilai konstanta 0,346 artinya jika Budaya Organisasi naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,346.
- Nilai konstanta 0,368 artinya jika Kompensasi naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,368.

Uji hipotesis

Uji T – Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Uji ini bertujuan untuk menganalisis apakah Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 10. Hasil Uji T

| Variabel | t Hitung | T Tabel. | Sig. | Keterangan |
|-------------------------------|----------|----------|-------|------------------------|
| Stress Kerja (X1) | 2,046 | 1,983 | 0,043 | Berpengaruh Signifikan |
| Budaya Organisasi (X2) | 4,384 | 1,983 | 0,000 | Berpengaruh Signifikan |
| Kompensasi (X3) | 4,729 | 1,983 | 0,000 | Berpengaruh Signifikan |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 10, penjelasan dari uji t dari setiap variabel independen adalah sebagai berikut:

- H1 diterima karena berdasarkan hasil uji t, secara parsial Stres Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang disusun oleh peneliti. Hasil pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 2,046 yang artinya $2,046 > 1,983$ dan nilai signifikansinya $0,043 < 0,05$.
- H2 diterima karena berdasarkan hasil uji t, secara parsial Budaya Organisasi berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang disusun oleh peneliti. Hasil pengujian Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan adalah 4,384 yang artinya $4,384 > 1,983$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
- H3 diterima karena berdasarkan hasil uji t, secara parsial Kompensasi berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang disusun oleh peneliti. Hasil pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 4,729 yang artinya $4,729 > 1,983$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Koefisien determinasi – Analisis koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, dinyatakan dalam bentuk persentase. Nilai R Square berada pada rentang 0 hingga 1; semakin mendekati angka 1, semakin baik kualitas model yang digunakan. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi (R Square):

Tabel 11. Hasil R-Square

| Variabel | R Square | Keterangan |
|------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,838 | Variabel Independen berpengaruh sebesar 83,8% terhadap variabel dependen |

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 11, nilai Koefisien Determinasi (R Square) yang diperoleh adalah 0,838 atau 83,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi, mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, sebesar 83,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan – Berdasarkan hasil uji t, didapat nilai t hitung ialah 2,046 yang artinya $2,046 > 1,983$ dan signifikansi $0,043 < 0,05$. Jadi secara stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariansy & Kurnia terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan yang signifikan [8].

Ketika karyawan mengalami stres yang tinggi, mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Stres dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta mempengaruhi motivasi untuk bekerja. Hal ini bisa mengakibatkan peningkatan tingkat absensi, tingkat kesalahan dalam pekerjaan, dan kemungkinan terjadinya konflik interpersonal di tempat kerja. Selain itu, stres yang tidak terkendali juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan secara keseluruhan, termasuk kesehatan fisik dan mental karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan – Berdasarkan hasil uji t diatas, didapat nilai t hitung ialah 4,384 yang artinya $4,384 > 1,983$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi secara parsial Budaya Organisasi berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira & Rozak dimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan [22].

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan dalam lingkungan kerja. Ketika budaya organisasi positif diterapkan dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, terlibat secara aktif, dan berkontribusi dengan maksimal. Budaya yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang transparan, inovasi, serta apresiasi terhadap pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sehat, seperti minimnya transparansi, ketidakadilan, atau penolakan terhadap perubahan, dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, serta berpotensi menyebabkan turunnya semangat kerja dan meningkatnya angka *turnover*.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan – Berdasarkan hasil uji t diatas, didapat nilai t hitung adalah 4,729 yang artinya $4,729 > 1,983$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul et al., kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [27].

Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan berkontribusi secara maksimal jika mereka merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian mereka. Selain itu, sistem kompensasi yang jelas dan transparan dapat membantu

mengurangi ketidakpuasan dan konflik di tempat kerja terkait dengan masalah gaji dan penghargaan. Namun, jika kompensasi tidak sebanding dengan tingkat pekerjaan atau tidak adil dalam distribusinya, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan, bahkan meningkatkan tingkat turnover di dalam organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Fidiyari, A. 2022. Pengaruh Stres kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Bina Raharja Karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [2] Nguyen, A. Y., & Mahaputra, M.R. 2020. Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies),” *Dijdbm: Dinasti International Journal Business Management*, vol. 1, no. 4, pp. 645–662, doi: 10.31933/DIJDBM.
- [3] Hajiali, A. M., Fara, F.K., Budiandriani, E., Prihatin, M., Sufri., Sudirman. 2022. Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance,” *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 1, pp. 57–69, doi: 10.52970/grhrm.v2i1.160.
- [4] Darim, A. 2020. Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten, *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 22–40, doi: 10.31538/munaddhomah.v1i1.29.
- [5] Rahmadhani, K.A.D & Kusdiyanto, K. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan. vol. 17, no. 3, pp. 1339–1353,
- [6] Sumiati, N., Setiawan, E., Wiliawan., E., Maryam, S., Saepudin., C., Nurwahyuni. 2023. The Effect of Employee Performance on Service Quality in Central Cigugur Village, Central Cimahi District Cimahi City,” *Res Militaris*, vol. 13, no. 1, pp. 96–102
- [7] Saad, G. Ben, & Abbas, M. 2018. The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture,” *Problems and Perspectives in Management*, vol. 16, no. 3, pp. 207–218, doi: 10.21511/ppm.16(3).
- [8] Ariansy, N. I., & Kurnia, M. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Borobudur Management Review*, vol. 2, no. 1, pp. 1–23, doi: 10.31603/bmar.v2i1.6820.
- [9] Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Air Manado. vol. 6, no. 4, pp. 2408–2418
- [10] Nofwanda, S., & Kusdiyanto, K. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo,” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, pp. 1156–1166, doi: 10.47467/elmal.v5i3.5607.
- [11] Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. 2019. Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling,” *Int J Environ Res Public Health*, vol. 16, no. 13, doi: 10.3390/ijerph16132394.
- [12] Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. 2020. Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers,” *Crim Justice Rev*, vol. 45, no. 1, pp. 5–25, doi: 10.1177/0734016819863099.
- [13] Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. 2021. Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan,” *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 8, no. 3, pp. 605–618, doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605.
- [14] Sholekhati, N. J., & Irmawati, I. 2023. Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- SDM Dimediasi Motivasi Kerja,” *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 48–64, doi: 10.30630/jipb.v0i0.1068.
- [15] Meng, J., & Berger, B. K. 2019. The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals’ job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust,” *Public Relat Rev*, vol. 45, no. 1, pp. 64–75, doi: 10.1016/j.pubrev.2018.11.002.
- [16] Hakim, A. R., & Muhdi, M. 2020. Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang,” *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, vol. 29, no. 2, pp. 105–115, doi: 10.23917/jpis.v29i2.9354.
- [17] Nuruzzaman, A., Baroroh, L.C., Audin, R.M. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Syntax Transformation*, vol. 2, no. 12, pp. 1700–1704
- [18] Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- [19] Iman, M. A. N., & Kusdiyanto, K. 2024. Pengaruh Profitabilitas, Perilaku Karyawan, Dan Aglomerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cabang,” vol. 7, no. 2, pp. 789–800
- [20] Manalu, J.F., Panjaitan, P., Situmorang, K. D. P., & Rostina, C.F. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kc Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 5, no. 2, pp. 1333–1357
- [21] Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung,” *Jurnal Emas*, vol. 2, no. 1, pp. 51–70
- [22] Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah), *Proceeding SENDIU*, pp. 978–979,
- [23] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- [24] Cahya, A.D., Artya, R., Asfiah, S., Jati, P.S. 2021. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan dalam kinerja untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 1288–1294, doi: 10.36778/jesya.v4i2.495.
- [25] Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. 2022. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 5, pp. 1610–1617, doi: 10.54371/jiip.v5i5.616.
- [26] Andhika, B.P. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 9, no. 1, pp. 1–24
- [27] Nasrul, H.W., Buulolo., Ratnasari, S.L. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Dimensi*, vol. 10, no. 2, pp. 317–330, doi: 10.33373/dms.v10i2.3312.
- [28] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [29] Sekaran & Bougie. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta