

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng di Jombang**

**Dwi Permatasari<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

[Permatadwi085@gmail.com](mailto:Permatadwi085@gmail.com)

### **Abstract**

*PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng in Jombang is a banking financial institution in the Jombang region that first applied the syariah principle in its operational activities. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work stress both partially or simultaneously on employee performance. The approach used in this study is a quantitative approach with a type of causal research. The number of samples is 40 respondents who are permanent employees at PT. BPRS Lantabur Tebuireng in Jombang using saturated sampling techniques. This study uses questionnaire data collection techniques, interviews, documentation and observation. In data analysis using statistical methods using validity and reliability tests, classic assumption tests and hypothesis tests using multiple linear regression tests. The results showed that organizational culture partially had a significant positive effect on the performance of employees of PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, work stress partially has a significant positive effect on employee performance at PT. BPRS Lantabur Tebuireng in Jombang, organizational culture and work stress simultaneously effect the performance of employees at PT. BPRS Lantabur Tebuireng in Jombang.*

**Keywords:** *Organizational culture, Work stress, and Employee performance*

### **Abstrak**

*PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Di Jombang adalah lembaga keuangan perbankan di wilayah Jombang yang pertama kali menerapkan prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Jumlah sampel sebanyak 40 orang responden yang merupakan karyawan tetap pada PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Di Jombang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam analisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Di Jombang dan Budaya organisasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Di Jombang.*

**Kata kunci:** *Budaya organisasi; Stres kerja; Kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin hebat ini mengakibatkan persaingan yang semakin pesat, terlebih pada ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada maka dari sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Permasalahan nasional yang saat ini di hadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas Sumber daya manusia (Nanda, 2017). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang dibatasi oleh tujuan dan waktu (Nyoman, 2014). Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan pada suatu perusahaan, yang memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku, Stres merupakan suatu ketegangan mental yang mengganggu kondisifisik, proses berfikir dan emosional pada diri seseorang (Tiara, 2015).

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, karena PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan yang berprinsip syari'ah yang pertama berdiri di wilayah Jombang. Yang alasan awal berdirinya di karenakan menginginkan agar dapat meningkatkan perekonomian dan dapat menjalankan perekonomian secara islam.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada HRD beserta karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng di Jombang dan karyawan, peneliti dapat menemukan suatu permasalahan pada budaya organisasi seperti halnya kurangnya kesadaran diri, masih adanya sikap acuh satu sama lain antar karyawan, kurangnya kesadaran diri untuk mengembangkan diri serta berinovasi dan mentaati peraturan yang ada, tingkat kedisiplinan, serta budaya tingkat orientasi tim yang kurang yang terkadang masih mendahulukan kepentingan individu semata, serta beban kerja yang berat semua itu memungkinkan karyawan akan merasa terbebani, adanya pekerjaan yang dituntut untuk segera menyelesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan, serta sikap pimpinan yang kurang sefaham dengan karyawan, hal seperti ini memungkinkan karyawan mengalami stres pada pekerjaannya dikarenakan kelelahan fisik dan fikiran.

Bedasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Syari’ah Lantabur Terbuireng Jombang”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan kausal yaitu suatu hubungan antara sebab dan akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi) (Sugiono, 2016:37).

Penelitian seperti ini seperti yang di lakukan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LANTABUR PUSAT TEBUIRENG JOMBANG, penelitian ini termasuk dalam penelitian yang digunakan ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, karena teknik analisis yang digunakan adalah teknik ststistik dan data penelitian yang digunakan berupa angka- angka (Sugiono, 2016:7).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, yang apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada pada wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2014 :173). Pada penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang yang berjumlah 40 karyawan tetap. Berikut adalah data pengambilan sampel pada karyawan tetap PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang.

Menurut (Arikunto, 2014 :174) sampel adalah wakil atau sebagian populasi yang diteliti. Pengambilan sampel peneliltian ini sejumlah 40 karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil secara keseluruhan (Ferdinan, 2014 :171). Teknik pengambilan sempel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah

teknik sempel jenuh dimana teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2015 :85).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam proses pengumpulan data adapun metode pengumpulan data yang digunakan meliputi :

1. Observasi

Suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti.

2. Interview (Wawancara)

Melakukan wawancara secara langsung dengan responden seperti HRD atau karyawan lainnya, untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mencatat peristiwa yang sudah berlalu, atau tahap dimana secara teoritis yang berasal dari literature perusahaan untuk mendapatkan data mengenai sejarah, visi dan misi, tujuan dan struktur organisasi perusahaan.

4. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan model skala likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh ( Sugiono, 2018: 92) skalar likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari nilai sangat positif hingga negatif.

Adapaun skor yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert

JAWABAN	SKOR
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak setuju ( TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

*Sumber : (Sugiono, 2018:92)*

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018:102). Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan suatu pengukuran dengan tujuan agar dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua ini disebut variabel penelitian (Sugiono, 2018: 102).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

PT. BPRS LANTABUR Tebuireng adalah sebuah lembaga keuangan perbankan di wilayah Jombang yang pertama kali menerapkan prinsip syari'ah dalam kegiatan operasionalnya, yang didirikan oleh keluarga besar pondok pesantren madrasatul qur'an. Pada tanggal 1 Maret 2006, dengan seizin Allah SWT berdirilah PT. BPRS Lantabur dengan izin pendirian berdasarkan keputusan MENKUMHAM No. C7026.HT.01.01 TH. 2005 dan izin usaha dari Bank Indonesia No. 8/4Kep. GBI/2006.

### **Karakteristik Responden Karyawan**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang.

### **Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji Validitas yang digunakan adalah menggunakan teknik kolerasi product moment. Dan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji olah data spss dapat diketahui hasil uji dan variabel budaya organisasi dan stres kerja terhadap kkinerja karyawan pada tabel dibawah ini adalah

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.2	0,663	0,312	Valid
X1.3	0,721	0,312	Valid
X1.4	0,605	0,312	Valid
X1.5	0,461	0,312	Valid
X1.7	0,656	0,312	Valid
X1.8	0,583	0,312	Valid
X1.9	0,733	0,312	Valid
X1.10	0,329	0,312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil olah data spss diatas, maka dapat disimpulkan bahawa nilai R hitung memiliki nilai lebih besar dari pada R tabel, maka dapat dikatakan bahwa item-item tersebut valid. Dari hasil data olah data spss diatas diperoleh nilai tertinggi pada point X1.9 sebesar 0,733 pada item pernyataan saya bekerjasama dengan tim saat menjalankan tugas, sedangkan nilai terendah pada item X1.10 sebesar 0,329 dengan item pernyataan tim saya selalu mementingkan kesibukan daripada tugas yang diberikan.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel stres kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,643	0,312	Valid
X2.2	0,771	0,312	Valid
X2.3	0,775	0,312	Valid
X2.4	0,559	0,312	Valid
X2.5	0,737	0,312	Valid
X2.6	0,725	0,312	Valid
X2.7	0,380	0,312	Valid
X2.8	0,317	0,312	Valid

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan hasil olah data spss diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel stres kerja menunjukkan nilai Rhitung lebih besar daripada Rtabel maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item tersebut valid. Nilai tertinggi item diatas terdapat pada point X2.2 dengan item pernyataan terlalu banyak pertengkaran dan kesalahfahaman yang terjadi ditempat kerja saya, sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada point X2.8 dengan item pernyataan semua keputusan hanya ada ditangan pimpinan.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,587	0,312	Valid
Y2	0,671	0,312	Valid

Y3	0,594	0,312	Valid
Y5	0,643	0,312	Valid
Y6	0,440	0,312	Valid
Y7	0,682	0,312	Valid
Y8	0,614	0,312	Valid
Y9	0,439	0,312	Valid
Y10	0,413	0,312	Valid

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan hasil olah data spss diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah nilai Rhitung lebih tinggi daripada Rtabel sehingga dapat dikatakan Valid. Adapun nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 0,682 yang terdapat pada pont Y7 dengan pernyataan saya selalu sampai diperusahaan tepat waktu dan pulang sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Sedangkan untuk nilai terendah diperoleh 0,413 pada point Y10 dengan item pernyataan kemampuan saya sesuai fdengan jabatan saya. Dari keseluruhan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada item budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan semua item tersebut menunjukkan hasil valid. Karena nilai Rhitung lebih tinggi daripada R tabel.

### Uji Reabilitas

Uji Reabilitas yang digunakan adalah vvv menggunakan rumus teknis cronbach alpha. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka kuisisioner tersebut dianggap Realiabel.

Tabel 5. Hasil uji reabilitas variabel budaya organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha on standar item	N of item
0,705	0,672	8

Sumber: data spss diolah peneliti

Berdasarkan hasil olah data spss pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha sebesar 0,705 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,6 yang artinya variabel budaya organisasi dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil uji reabilitas variabel stres kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha on standar item	N of item
0,779	0,796	8

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji olah data spss pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha menunjukkan nilai sebesar 0,779 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,6 yang artinya variabel stres kerja dapat dikatakan reabel.

Tabel 7. Hasil uji reabilitas variabel kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha on standar item	N of item
716	741	9

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.6 dapat diketahui nilai crobach alpha sebesar 0,716 > 0,6 yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel. Nilai- nilai koefisien cronbach alpha dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil uji reabilitas variabel budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

No	Variabel	Nilai robanbch alpha	Keterangan
1.	Budaya organisasi	705	Reliabel
2.	Stres kerja	779	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	716	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata- rata keseluruhan 4,07 termasuk kriteria tinggi. Nilai terendah terdapat pada nomor 7 dan 8 dengan nilai 3,80 dan 3,85 item tersebut masuk pada indikator performa, sedangkan nilali rata-rata tertinggi terletak pada nomor 2 dan 9 dengan nilai 4,20 dan 4,18 item tersebut masuk pada indikator orientasi tim, Berdasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,23, termasuk kriteria sedang. Nilai terendah terdapat pada nomor 2 dan 3 dengan nilai 2,80 dan 2,78 item tersebut masuk pada indikator konflik dan stres kerja, sedangkan nilali rata-rata tertinggi terletak pada nomor 7 dan 8 dengan nilai 3,88 dan 3,95 item tersebut masuk pada indikator sikap pimpinan.

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,94 termasuk kriteria sedang. Nilai terendah terdapat pada nomor 1 dan 9 dengan nilai 3,82 dan 3,72 item tersebut masuk pada indikator kualitas dan kemampuan, sedangkan nilai rata-rata

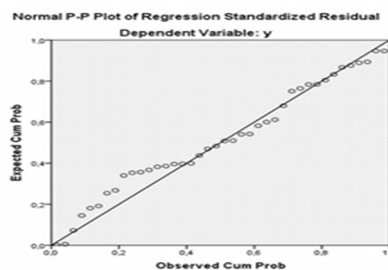


tertinggi terletak pada nomor 5 dan 6 dengan nilai 4,07 dan 4,18 item tersebut masuk pada indikator komitmen.

**Uji asumsi klasik**

**Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Menurut metode ini jika suatu variabel memiliki nilai statistik KS signifikan > 0,5 maka variabel tersebut memiliki distribusi normal, cara yang digunakan dalam metode ini yaitu dengan menggunakan PP plot dan kolmogorov smirnov.



Gambar 1. Hasil uji normal pada PP plot normalitas data  
 Sumber: data SPSS diolah peneliti

Berdasarkan hasil olah data pada uji normal PP plot diatas, terdapat titik-titik data terletak disekitar garis diagonal sehingga dikatakan asumsi normalitas telah tercapai.

Tabel 9. Hasil nilai uji normalitas kolmogorov-smirnov test  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69673863
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.061
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

Sumber: data spss diolah peneliti

Dari hasil analisis uji dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov diatas dapat menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov 0,136 > 0,05 dan nilai signifikan 0,060 > 0,05. Dengan demikian residual data dan regresi telah memiliki distribusi normal atau asumsi normal.

### Uji multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam 1 model, karean kemiripan antar variabel dapat mengakibatkan korelasi yang sangat kuat antar variabel. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai VIP di tiap-tiap variabel. Nilai VIP < 10 maka menunjukkan bahwa korelasi antar variabel masih ditolerir didapatkan nilai VIF sebesar 1,016 kurang dari 10 maka dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja sama-sama menunjukkan nilai yang bebas dari multikolinieritas.

### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode gleser heteroskedastisitas, metode ini akan terjadi apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% ( 0.05). Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikan semuanya melebihi a (5 %). Pada budaya organisasi sebesar 0.064 > 0,05 dan stres kerja 0,479 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dari kedua variabel tersebut.

### Uji hipotesis

#### Uji regresi linier berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Dibawah ini dapat diketahui persamaan pada regresi linier berganda dalam penelitian ini.

#### uji t (uji parsial)

uji ini digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing masing variabel ( budaya organisasi).

Tabel 10. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15,935	4,253		3,747	,001
X1	,454	,119	,503	3,813	,001
X2	,186	,087	,281	2,134	,040

Sumber: data spss diolah peneliti

Berdasarkan hasil regresi linier berganda untuk t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh thitung sebesar 3,813 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka HO ditolak dan H1 diterima. Karena nilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehingga secara parsial H1 berpengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel stres kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 2,134 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 kurang dari 0,05 maka HO ditolak dan H1 diterima. Karena nilai 0,040 lebih rendah daripada 0,05 sehingga secara parsial H1 terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji F ( uji silmultan)**

secara bersama-sama, uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung > Ftabel. berikut adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai F pada penelitian ini.

Tabel 11. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170,272	2	85,136	10,724	.000
Residual	293,728	37	7,939		
Total	464,000	39			

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji F di atas nilai F hitung sebesar  $10,724 > F_{tabel} 0,312$ , dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka HO ditolak dan H1 diterima. Sehingga terdapat pengaruh simultan antara variabel budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji determinasi (R)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama antara variabel budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil uji R ( uji determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,333	2,818	1,910

Sumber: data spss diolah peneliti

Dari hasil uji determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah 0,333 (33,3 %) artinya variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS LANTABUR Tebuireng**

Hasil pengolahan data melalui pembuktian yang telah diuji, pengaruh antara variabel dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diteliti. Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel budaya memiliki nilai thitung sebesar 3,813 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Karena nilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehingga secara parsial  $H_1$ . Yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yosep yunsepa dan Joni, 2017) dengan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS LANTABUR Tebuireng**

Hasil pengolahan data melalui pembuktian yang telah diuji, pengaruh antara variabel dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diteliti. Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) diperoleh thitung sebesar 2,134 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Karena nilai 0,040 lebih rendah daripada 0,05 sehingga secara parsial  $H_1$  Yang artinya variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (widyastutik,

2015) dengan hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS LANTABUR Tebuireng**

Hasil pengolahan data melalui pembuktian yang telah diuji, pengaruh antara variabel dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diteliti. Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah 0,333 (33,3 %) artinya variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiono dan Rovionita, 2017 ) dengan hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi dan variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat mengambil simpulan sebagai berikut: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Di Jombang. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Di Jombang. Budaya organisasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi didominasi oleh orientasi tim. Pihak perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan ataupun pimpinan, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja didominasi oleh beban kerja, pihak perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan motivasi kepada karyawan apabila mendapatkan beban kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian

variabel kinerja karyawan didominasi oleh kehadiran, sebaiknya pihak perusahaan selalu mempertahankan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryana, permata dkk. 2017. "*Pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ*" jurnal ilmiah menejemen bisnis, Vol.17, NO.2
- Arianty, nel. 2014. "*pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*" jurnal manajemen dan bisnis vol 14 no 02
- Arikunto, suharsimi, 2014. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT.Rineka cipta
- Astutik, titik puji. 2016. "*pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan SFA resto Karanganyar*"jurnal berkala ilmiah efesiensi vol.16 no.01
- Erisna, nuria dkk. 2015. "*pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber trada motor cabang Bandar lampung*".
- Fatikhin, ferdian dkk. 2017. "*pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BRI Cabang Soekarno Hatta Malang*" jurnal administrasi bisnis Vol.47 no.01.
- Ferdinan, augusty.2014 *metode penelitian manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hastutik, tri. 2018. "*pengaruh budaya organisasi, stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kab.Boyolali*"
- Hasibuan, Malayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Handoko, hani. 2014. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta:BPFE
- Ithri, Fina nafhatul dkk. 2018 "*pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. Bank pembangunan*

*daerah Jawa Timur TBK (Bank Jatim Syari'ah) kantor cabang Surabaya”*  
jurnal ekonomi islam volume 1 nomor 2.

Kasmir. 2017. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Depok: PT. Raja Grafindo persada.

Latib, dkk. 2016 “*pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai dinas pasa kota Semarang*” jurnal manajemen, Vol 2 nomor 2.

Maabuat, Edward. 2016. ” *Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada dispenda sulut uptd Tonando*” jurnal berkala ilmiah efesiensi vol,16 no.01

Mangkunegara, 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.

Novziransyah, nanda. 2017. “*pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (PERSERO) Kantor wilayah Sumatera utara*” jurnal JUMATIK vol.2 nomor 01.

Noor, nasyadili nilamsar dkk. 2016. “ *pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasa raharja (persero) cabang Jawa timur di Surabaya*” jurnal administrasi bisnis vol 31 nmor 01.

Oemar, usailan dkk. 2017. “*pengaruh stres kerja, terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aser daerah kabupaten Musi manyuasin*” jurnal ecomen global volk 2 nmor 02.

Pertiwi, tiara. 2015 “*pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pr.KAI PERSERO Bandung*”.

Ravionita, fenny dkk. 2017 “ *pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra internasional Surabaya*” jurnal ilmu manajemen volume 5 no.01.

Robbins, stephen P. 2009. *perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sulistiyani, miftakhul dkk. 2017” *pengaruh stres kerja, konflik dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Wonoayu Sidoarjo*” jurnal manajemen Branchmark vol 3 issue 3

Sugiono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA,CV

- Siregar, sofyan.2015. *Statistik parentik untuk penelitian kuantitatif*, Jakarta: PT.Bumi aksara
- Wartono, tri. 2017 “*pengaruh stres kerja terhadap kinerja kareyawan pada karyawan majalah mother and baby*” *jurnal ilmiah prodi manajemen universitas Pamulang vol.4 no.02*.
- Wardani, Rodiatul kusuma dkk. 2016 “*pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah buana Surabaya*” *jurnal andministrasi bisnis vol 31 no 1*
- Wibowo. 2018 *budaya organisasi*, Depok:rajawali pers
- Widyastuti, niken .2015 “*pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja SKPD kabupaten Sintang KalBar*” *jurnal maksipreneur, vol 4 no.02*
- Yudha, redi indra. 2018 “ *pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Jaya Abadi Sumber pasifik Kota jambi*” *jurnal manajemen dan kewirausahaan volume 09 no.2*