

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT TRANS PACIFIC  
PETROCHEMICAL INDOTAMA DI TUBAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

Nama : Qotrunnada Salsabila Munawaroh

Nim : 18311330

Nama Dosen : Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT TRANS PACIFIC  
PETROCHEMICAL INDOTAMA DI TUBAN**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat akhir ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh :

Nama : Qotrunnada Salsabila Munawaroh

Nomor Mahasiswa : 18311330

Nama Dosen : Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Juli 2022



Qotrunnada Salsabila Munawaroh

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama Di Tuban

Oleh :

Nama : Qotrunnada Salsabila Munawaroh

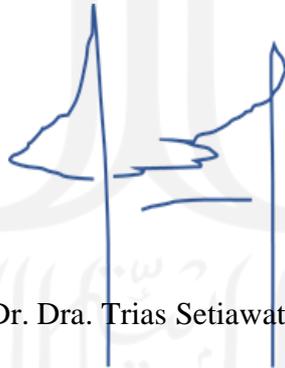
Nomor Mahasiswa : 18311330

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Juli 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Dr. Dra. Trias Setiawati, M.SI)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TRANS PACIFIC PETROCHEMICAL INDOTAMA DI TUBAN**

Disusun Oleh : **QOTRUNNADA SALSABILA MUNAWAROH**  
Nomor Mahasiswa : **18311330**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

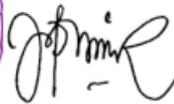
Pada hari, tanggal: Kamis, 04 Agustus 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.

Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT TRANS PACIFIC  
PETROCHEMICAL INDOTAMA DI TUBAN**

**Qotrunnada Salsabila Munawaroh**

**Universitas Islam Indonesia**

[18311330@students.uui.ac.id](mailto:18311330@students.uui.ac.id)

**ABSTRAK**

Judul penelitian ini adalah analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi stres kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner secara daring. Populasi sebesar 400 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, dimana sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 karyawan. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak dapat memediasi atau memiliki pengaruh langsung pada hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja*

**THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK  
STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT TRANS PACIFIC  
PETROCHEMICAL INDOTAMA AT TUBAN**

**Qotrunnada Salsabila Munawaroh**

**Islamic University of Indonesia**

[18311330@students.uii.ac.id](mailto:18311330@students.uii.ac.id)

**ABSTRACT**

The title of this researched was the impact of work environment and organizational culture on employee performance through work stress as an intervening variable in PT Trans Pacific Petrochemical Indotama at Tuban. The study aims to determined the influence of work stress mediation in the relationship between work environment and organizational culture on employee performance. This research is performed quantitatively and used questionnaires as data collection methods. Population of 400 employees. Research samples used as many as 55 employeeyes. Therefore, sampling used the quota sampling method. Methods of researched analysis using T-Test, F-Test, simple and multiple linear regression analysis, and pathway analysis.

The result showed that work environments were positively and not significantly impacted by employee performance, organizational culture were positively and significantly impacted by employee performance and work stress. There is no significant effect of work stress on the relationship by work environment and organizational culture on employee performance.

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Culture, Work Environment, Work Stress*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'amin.* Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dalam zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama di Tuban.”**

Dalam penyusunan karya ilmiah ini terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berada dari doa, usaha, dan tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar bagi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah SWT** atas segala limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.

3. **Bapak Prof.Fathul Wahid, S.T., M.Sc**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
5. **Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D.**, selaku Ketua Jurusan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
6. **Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.**, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
7. **Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi.
8. **Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan arahan kepada penulis selama proses pengujian tugas akhir skripsi.
9. Kedua orang tua tercinta, Papa **Maryanta** dan Mama **Nining Lestari** yang selalu memberikan doa, arahan, perhatian, pendengar yang baik, serta dukungan baik moral maupun finansial. Terimakasih selalu kakak ucapkan kepada mama dan papa.
10. Kedua adik tercinta **Alya Nadhifah Salsabila** dan **Salsabila Showfu Amany**, yang selalu memberikan semangat dan hiburan ketika mengerjakan skripsi.

11. **Karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama** yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
12. Sahabat dan teman-teman yang mendukung sejak masa perkuliahan **Nur Ajizah, Mufiidah Eka Setyaningrum, Khusnus Sirota Asodiqoh, dan Adelia Azka Sofia**. Terimakasih telah menemani hari-hari penulis selama masa perkuliahan dan menjadi wadah bercerita, berkeluh kesah, dan suka duka bersama.
13. Sahabat penulis **Herlin Nirmalasari Rahardiani dan Fiqih Amanda Andirani** yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
14. Terimakasih untuk **Diri Sendiri**, yang telah mampu berjuang dan berusaha dalam menyelesaikan penelitian dengan jatuh bangun dibalik pengerjaan penelitian ini.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Juli 2022



Qotrunnada Salsabila Munawaroh

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	7
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1    Penelitian Terdahulu.....	10
2.1.1    Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2    Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3    Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.....	24

2.1.4	Pengaruh Budaya organisasional terhadap Stres Kerja .....	30
2.1.5	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.1.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja	42
2.1.7	Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.....	49
2.2	Landasan Teori.....	67
2.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	67
2.2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	67
2.2.1.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	69
2.2.1.2	Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia .....	71
2.2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	73
2.2.1.1	Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	75
2.2.2	Kinerja Karyawan .....	77
2.2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	77
2.2.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	78
2.2.2.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	79
2.2.3	Lingkungan Kerja.....	81
2.2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	81

2.2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	82
2.2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja .....	83
2.2.4	Budaya organisasional .....	84
2.2.4.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	84
2.2.4.1	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	85
2.2.4.2	Indikator Budaya Organisasi.....	86
2.2.5	Stres Kerja .....	88
2.2.5.1	Pengertian Stres Kerja .....	88
2.2.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	89
2.2.5.3	Indikator Stres Kerja .....	91
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	92
2.3.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	92
2.3.2	Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan .....	93
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.....	94
2.3.4	Pengaruh Budaya organisasional terhadap Stres Kerja .....	95
2.3.5	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	96
2.3.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.....	97

2.3.7	Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.....	98
2.4	Kerangka Pikir.....	99
2.5	Hipotesis Penelitian .....	102
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>103</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	103
3.2	Lokasi Penelitian.....	103
3.2.1	Profil Perusahaan .....	104
3.2.2	Struktur Organisasi .....	105
3.2.3	Visi dan Misi Perusahaan .....	106
3.3	Identifikasi Variabel Penelitian.....	106
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	108
3.4.1	Kinerja Karyawan (Y) .....	108
3.4.2	Stres Kerja (Z).....	109
3.4.3	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	110
3.4.4	Budaya organisasional (X <sub>2</sub> ).....	111
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian .....	112
3.5.1	Populasi.....	112

3.5.2	Teknik Pengambilan Sampel.....	113
3.5.3	Sampel Penelitian.....	114
3.6	Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data .....	114
3.6.1	Jenis Data.....	114
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data .....	115
3.7	Uji Instrumen Penelitian .....	115
3.7.1	Uji Validitas.....	115
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	117
3.8	Metode Analisis Data.....	117
3.8.1	Uji Asumsi Klasi .....	117
3.8.2	Analisis Regresi Linear.....	119
3.8.3	Uji Hipotesis .....	121
3.8.4	Analisis Jalur .....	122
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		124
4.1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	124
4.1.1.	Hasil Uji Validitas.....	124
4.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	128
4.2.	Analisis Deskriptif .....	129

4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	137
4.3. Uji Asumsi Klasik .....	151
4.3.1. Uji Heteroskedastisitas .....	151
4.3.2. Uji Multikolinearitas .....	152
4.3.3. Uji Normalitas .....	153
4.3.4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	153
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	154
4.4.1. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja .....	154
4.4.2. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	157
4.4.3. Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	160
4.5. Uji Hipotesis .....	162
4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	162

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja.....	164
4.5.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	166
4.6. Pembahasan	175
4.6.1. Data Deskriptif .....	175
4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	176
4.6.3. Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	177
4.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja .....	180
4.6.5. Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Stres Kerja .....	183
4.6.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	186
4.6.7. Pengaruh Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	189
4.6.8. Pengaruh Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	193
4.7. Pembahasan Umum .....	195
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>199</b>
5.1. Kesimpulan.....	199
5.2. Saran .....	200
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	201

DAFTAR PUSTAKA .....	203
LAMPIRAN .....	209

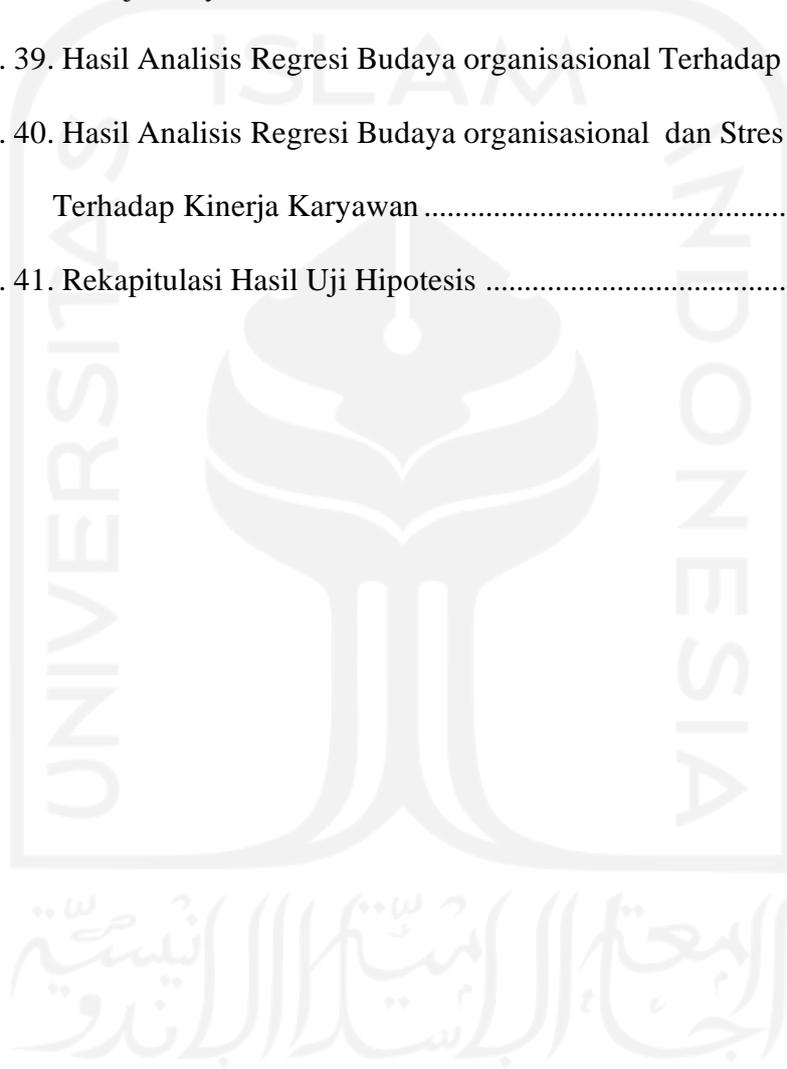


## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Pernyataan Berdasar Variabel .....	125
Tabel 4.2. Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	125
Tabel 4.3. Hasil Analisis Uji Validitas Budaya organisasional ( $X_2$ ) .....	126
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	127
Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z) .....	128
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas .....	129
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	130
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	131
Tabel 4. 9. Karakteristik Berdasar Status Pernikahan .....	132
Tabel 4.10. Karakteristik Berdasar Pendidikan Terakhir.....	133
Tabel 4.11. Karakteristik Berdasar Masa Kerja .....	134
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian .....	135
Tabel 4. 13. Kategori Kelas Interval .....	137
Tabel 4. 14. Distribusi Jawaban Responden Terkait Lingkungan Kerja .....	137
Tabel 4. 15. Hasil Analisis Frekuensi Lingkungan Kerja.....	138
Tabel 4. 16. Distribusi Jawaban Responden Terkait Budaya Organisasi .....	140
Tabel 4. 17. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	141
Tabel 4. 18. Distribusi Jawaban Responden Terkait Kinerja Karyawan .....	143

Tabel 4. 19. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	144
Tabel 4. 20. Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja .....	146
Tabel 4. 21. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	147
Tabel 4. 22 .Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	148
Tabel 4. 23. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian .....	149
Tabel 4. 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	151
Tabel 4. 25. Hasil Uji Multikolinearitas .....	152
Tabel 4. 26. Hasil Uji Normalitas.....	153
Tabel 4. 27. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik.....	154
Tabel 4. 28 Hasil Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja .....	155
Tabel 4. 29. Koefisien Determinasi Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja .....	156
Tabel 4. 30. Hasil Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan .....	157
Tabel 4. 31. Koefisien Determinasi Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	159
Tabel 4. 32. Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	160
Tabel 4. 33. Koefisien Determinasi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	161

Tabel 4. 37. Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja .....	168
Tabel 4. 38. Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	168
Tabel 4. 39. Hasil Analisis Regresi Budaya organisasional Terhadap Stres Kerja	172
Tabel 4. 40. Hasil Analisis Regresi Budaya organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	172
Tabel 4. 41. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	174



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian .....	101
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	105
Gambar 3.2. Analisis Jalur.....	123
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	130
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	131
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan .....	132
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	134
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja .....	135
Gambar 4.6. Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian.....	136
Gambar 4.7. Hasil Frekuensi Dominan Variabel Lingkungan Kerja.....	139
Gambar 4.8. Hasil Frekuensi Dominan Variabel Budaya Organisasi.....	142
Gambar 4.9. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	145
Gambar 4.10. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	148
Gambar 4.11. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian.....	150
Gambar 4.12. Analisis Jalur Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja .....	169
Gambar 4.13. Analisis Jalur Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja .....	173

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian .....	210
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Mentah .....	219
LAMPIRAN 3 Uji Validitas .....	235
LAMPIRAN 4 Uji Reliabilitas .....	239
LAMPIRAN 5 Analisis Deskriptif .....	240
LAMPIRAN 6 Hasil Analisis Uji Regresi .....	243
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Regresi Berganda .....	245
LAMPIRAN 8 Dokumentasi Penelitian .....	252
LAMPIRAN 9 Surat Keterangan Penelitian .....	253
LAMPIRAN 10 Biodata Peneliti .....	254

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan alat ukur yang digunakan dalam mengukur kualitas kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2014), kinerja karyawan merupakan tindakan seorang karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan. Armstrong (2009), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses yang sistematis dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan Snell & Bohlander (2011), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dalam menciptakan lingkungan kerja dimana tenaga kerja dapat menghasilkan kemampuan terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal perusahaan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasional, dan stres kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan dalam menjalankan aktivitas. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Nitisemito (1982), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dimana dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Schermerhorn (2012), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja

merupakan lingkungan yang terdiri dari kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial.

Kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, variabel tersebut diperoleh dari teori yang digunakan dan berdasar penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idris *et al.*, (2020), Zafar *et al.*, (2020), Al-Omari & Haneen (2017), dan Nguyen *et al.*,(2020). Penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Kadek Erawati (2019) menyatakan sebaliknya, dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja dengan baik bagi anggota karyawannya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan kinerja perusahaan dalam menjalankan bisnis. Penelitian ini untuk menguji kembali apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja berasal dari teori yang digunakan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-Doghan (2020), Prabawanti & Ratna (2019), Cahyaningtyas & Allicia (2021), Aldino & Rosaly (2021), dan Puspitasari *et al.*, (2021). Penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan

menyediakan lingkungan yang baik dan mendukung karyawannya dalam melakukan aktivitas kerja dapat menekan rendahnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Budaya organisasional juga merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasional merupakan suatu budaya yang diyakini oleh organisasi dan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019), budaya organisasional merupakan suatu sistem yang berupa nilai, keyakinan dan asumsi yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Hofstede (2011), menyatakan bahwa budaya organisasional merupakan program dalam mengumpulkan berbagai pemikiran yang membedakan antar anggota dan organisasi lain. Sedangkan Schein (2010), mengungkapkan bahwa budaya organisasional merupakan asumsi dasar yang diyakini suatu organisasi dalam melakukan setiap tindakan.

Budaya organisasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel tersebut berasal dari teori yang digunakan dan berdasar penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferine *et al.*, (2021), Zanon *et al.*, (2020), Sapta *et al.*, (2020), Nguyen *et al.*, (2020), dan Kuswati (2020). Dari ke enam penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabuhari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasional tidak memiliki dampak

terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional yang diterapkan secara baik oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan budaya organisasional yang baik dapat meminimalisir stres kerja karyawan. Variabel budaya organisasional dan stres kerja berasal dari teori yang digunakan dan berdasar penelitian dilakukan oleh Aghaei & Zahra (2020), Komar (2021), dan Paais (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasional dapat membawa dampak terhadap stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya budaya organisasional yang baik dan mudah untuk diadaptasi oleh karyawan dapat menekan laju stres kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Mathis & Jackson (2014), mengungkapkan dalam karya tulisnya bahwa Kinerja karyawan lebih banyak cenderung menurun akibat stres kerja, yang dapat berasal dari berbagai hal seperti desain pekerjaan, supervisor, budaya organisasi, dan permasalahan-permasalahan disekitar lingkungan kerja. Stres kerja dapat disebabkan adanya perasaan tertekan dan terbebani dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan munculnya perasaan tertekan dalam menjalani setiap aktivitas kerja. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019), stres kerja merupakan tekanan yang hadir dalam

lingkungan pekerjaan maupun sekitar karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon terhadap lingkungan sekitar karyawan selama melakukan aktivitas kerja atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja juga akan berdampak dalam terganggunya pekerjaan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal tersebut berdasarkan ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2019), Jahari (2019), Sugiono & Deni (2021), Indriani *et al.*, (2019), Nazmi *et al.*, (2022), dan Rachman (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dapat mengontrol stres kerjanya secara positif dapat membawa pengaruh baik bagi kinerjanya dan perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak dapat mengontrol stres yang dirasakan dapat menurunkan kinerja dan menghambat aktivitas kerjanya. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja dan stres kerja merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabawanti & Ratna (2019) dan Jahari (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Selain itu budaya organisasional dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal tersebut berdasarkan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyaningtyas & Allicia (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Selain itu, terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komar (2021) menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Sedangkan Widhaswara *et al.*, (2017) dan Fitria & Sulastri (2019) menyatakan bahwa budaya organisasional tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat menjadi suatu alasan lingkungan kerja dan budaya organisasional memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan melalui stres kerja.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama yang berlokasi di Tuban, Jawa Timur. PT Trans Pacific Petrochemical Indotama (PT TPPI) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam perminyakan dibawah PT Pertamina. Sesuai dengan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan jawaban atas hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan yang bekerja di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ?
4. Apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ?
5. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dihasilkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
4. Untuk menganalisis apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
5. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
6. Untuk menganalisis apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengukur pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada perusahaan yang diteliti. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan referensi dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja terhadap perusahaan *start up*. Selain itu diharapkan dapat membawa manfaat dan kontribusi sebagai referensi bagi penulis dalam membuat karya ilmiah.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi pihak lain dengan topik yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti mengumpulkan berbagai informasi dari penelitian terdahulu untuk memperdalam teori yang akan digunakan dalam melakukan sebuah penelitian dan sebagai perbandingan. Peneliti tidak menemukan judul yang sama dengan penelitian sebelumnya. Namun, penulis menemukan beberapa studi yang judulnya sesuai dengan keterkaitan hubungan variabel penelitian dan digunakan sebagai referensi dalam memperkaya teori dalam penelitian.

##### **2.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

###### **1. Idris *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.*, (2020) dengan judul “*The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance Evidence from Indonesia.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di perguruan tinggi. Metode penelitian menggunakan pendekatan eksplanatori dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan juga lokasi penelitian yang berada di Tuban.

## **2. Tetty Zafar *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Zafar *et al.*, (2020) dengan judul “*How The Work Environment Affects Employee Competence and Its Impact on Employee Performance? Survey of The Ministry of Religion of Sukabumi Regency, West Java Province, Indonesia*”. Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan survei analitik dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

### **3. Khaled Al-Omari & Haneen Okasheh (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari & Haneen (2017) dengan judul “*The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala situasional yang terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya adalah kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif pada kinerja pekerjaan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja. Persamaan lain dari penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

### **4. Phong Nguyen *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2020) dengan judul “*Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence, and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji kekuatan hubungan antara variabel

independen terhadap variabel dependen. Metode penelitian menggunakan studi literatur dengan pengambilan data berupa mengumpulkan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

#### **5. Kadek Erawati *et al.*, (2019)**

penelitian yang dilakukan Erawati *et al.*, (2019) dengan judul “*The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung, Bali.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediasi. Metode penelitian menggunakan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak

pada lokasi penelitian yang berada di Tuban dan industri yang diteliti pada industri petrokimia.

**Tabel 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Identitas Jurnal	Variabel, Teori, dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<p><b>Idris., Khoffatu, R., Budi, S., &amp; Achmad, S. (2020)</b></p> <p><i>The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance Evidence from Indonesia</i></p> <p>Entrepreneurship and Sustainability Center. Vol.8, No.2, Desember 2020.</p> <p><b>Metode :</b> Analisis PLS</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Jain &amp; Kaur (2014) <i>Physical and non-physical environment</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Jamil &amp; Raja (2011) <i>Work quantity and work quality</i></p>	<p>Lingkungan kerja secara <b>positif</b> dan <b>signifikan</b> mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>
2	<p><b>Zafar, T., Abin, S., Silvy, G., Deni, H., &amp; Yuyu, R. (2020)</b></p> <p><i>How the Work Environment Affects Employee Competence and Its Impact on Employee Performance? Survey of The Ministry of Religion of Sukabumi Regency, West Java Province, Indonesia</i></p> <p>International Journal on Emerging Technologies Vol. 11, No. 4 Juli 2020.</p> <p><b>Metode :</b> Regresi dan analisis SPSS</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Geneaidy (2000) <i>Physical and non-physical environment</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Mathis &amp; Jackson (2006) <i>Timeliness, quantity, quality, attendance, and ability to work in teams</i></p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh <b>positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>

3	<p><b>Khaled Al-Omari &amp; Haneen Okasheh (2017)</b></p> <p><i>The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan</i></p> <p>International Journal of Applied Engineering Research Vol. 12, No. 24, 2017</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Nitisemito (2001) <i>Cleanliness, water, lighting, coloring, security, and music</i></p> <p><b>Kinerja Kerja :</b> Stup (2003) <i>Equipment, physical work environment, meaningful work, SOP, reward, expectancy, feedback, skill and attitudes.</i></p>	<p>Kondisi lingkungan kerja berdampak <b>negatif</b> pada kinerja pekerjaan.</p>
4	<p><b>Nguyen, P., Andri, Y., &amp; Rizky, M. (2020)</b></p> <p><i>Factors That Influence Employee Performance : Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence, and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)</i></p> <p>Dinasti International Journal of Digital Business Management Vol. 1, No. 4 Juni 2020</p> <p><b>Metode :</b> Studi Literatur</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2012) <i>Physical working environment and non-physical working environment</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Mangkunegara (2011) <i>Quality of work, work quantity, responsibility, cooperation, and initiatives.</i></p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p><b>Erawati, K., Sitiari, N., &amp; Indiani, N. (2019)</b></p> <p><i>The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation:A Case Study on International Restaurant in Badung, Bali</i></p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2001) <i>Tools and materials, method of working, and arrangement of work</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Noor (2014) <i>Output, morals, and responsibilities</i></p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh <b>negatif</b> dan terhadap kinerja karyawan.</p>

Jagaditha, Vol.6, No.1, 2019		
<b>Metode : PLS</b>		

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti dapat menggunakannya sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 5 penelitian terdahulu tersebut, 3 diantaranya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, 1 penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan 1 penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori lingkungan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Jain & Kaur (2014), Geneaidy (2000), Nitisemito (2001), Sedarmayanti (2001), dan Sedarmayanti (2012). Sedangkan teori kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Jamil & Raja (2011), Mathis & Jackson (2006), Stup (2003), Noor (2014), dan Mangkunegara (2011). Persamaan dari penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian terletak dalam industri yang diteliti yaitu industri Petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

## **2.1.2 Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

### **1. Kiki Ferine *et al.*, (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Ferine *et al.*, (2021) dengan judul “*An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work*

*Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority.*”

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik, kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan. Persamaan lain dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian terletak pada industri yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

## **2. Rahmat Sabuhari *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari *et al.*, (2020) dengan judul “*The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation, and Job Satisfaction on Employee Performance.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh fleksibilitas sumber daya manusia, kompetensi karyawan, adaptasi budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan pengambilan data berupa kuesioner. Analisis data dalam

penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya dalam penelitian ini terletak pada industri yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

### **3. Lucas Zanon *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Zanon *et al.*, (2020) dengan judul “*The Relationship Between Organizational Culture and The Performance of A Technology: A Fuzzy Cognitive Maps Based Analysis.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengusulkan penggunaan peta kognitif fuzzy dalam mengukur hubungan sebab akibat budaya organisasional dengan kinerja startup. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa *fuzzy cognitive maps*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki efek positif terhadap kinerja yang mendorong hasil dari indikator.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja. Perbedaan lain dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian

terletak pada industri yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

#### **4. I Ketut Sapta *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Sapta *et al.*, (2020) dengan judul “*The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance During The Covid-19 Pandemic.*” Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan bahwa teknologi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat memotivasi peningkatan kinerja, terutama selama pandemi. Metode penelitian menggunakan SEM-PLS. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan teknologi mendorong motivasi dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasional tidak memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya adalah industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

#### **5. Phong Nguyen *et al.*, (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2020) dengan judul “*Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership,*

*Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence, and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)."*

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menemukan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Metode penelitian menggunakan metode studi literatur dengan pengambilan data berupa pengumpulan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

#### **6. Yeti Kuswati (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) dengan judul "*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance.*" Tujuan penelitian adalah untuk menguji hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM di Majalengka. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada metode yang digunakan, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan lainnya dari penelitian tersebut adalah pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

**Tabel 2.2 Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<p><b>Ferine, K., Reza, A., Muhammad, R., &amp; Indri. (2021)</b></p> <p><i>An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority</i></p> <p>Heliyon Vol.30, No. 7, Juli 2021  <b>Metode</b> : Kuantitatif dan PLS-SEM</p>	<p><b>Budaya organisasional</b> :  O'Reilly <i>et al.</i>, (2014)  <i>Norms or value in organization</i></p> <p><b>Kinerja Kerja</b> :  Barker <i>et al.</i>, (1984)  <i>Work ethic, culture, and conflict</i></p>	<p>Kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh <b>positif</b> terhadap kinerja kerja karyawan.</p>
2	<p><b>Sabuhari, R., Achmad, S., Dodi, I., &amp; Mintarti, R. (2020)</b></p> <p><i>The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaption, and Job Satisfaction on Employee Performance</i></p> <p>Management Science Letters Vol. 10, No. 8, Januari 2020  <b>Metode</b> : Survei</p>	<p><b>Budaya organisasional</b> :  Denison (1990)  <i>Cultural flexibility, information disclosure, responsiveness, and growth</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan</b>:  Mathis &amp; Jackson (2004)  <i>Quantity, quality, work efficiency,</i></p>	<p>Budaya organisasional <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>

		<i>interpersonal impact, timeliness, and output</i>	
3	<p><b>Zanon, L., Victor, L., &amp; Luiz, C. (2020)</b></p> <p><i>The Relationship Between Organizational Culture and The Performance of Aa Technology Startup: A Fuzzy Cognitive Maps Based Analysis</i></p> <p>Gestão da Produção, Operações e Sistemas Vol. 15, No. 3 Juni 2020  <b>Metode</b> : Kuantitatif</p>	<p><b>Budaya organisasional</b> : Hofstede (2011)  <i>Power distance, uncertainty avoidance, individualism vs collectivism, masculinity vs femininity, indulgence vs restraint, and long vs short term orientation</i></p> <p><b>Kinerja</b> : Ulhoa &amp; Esposto (2020)  <i>Efficiency or effectiveness of action and processes</i></p>	Budaya organisasional memiliki efek <b>positif</b> terhadap kinerja yang mendorong hasil indikator.
4	<p><b>Sapta, I., Muafi, M., &amp; Ni, S. (2020)</b></p> <p><i>The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance During The Covid-19 Pandemic</i></p> <p>Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol. 8, No. 1 Desember 2020  <b>Metode</b> : SEM</p>	<p><b>Budaya organisasional</b> : Kadir &amp; Amalia (2017)  <i>Attitudes, values, norms, and mutual respect</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan</b> : Wayne &amp; Ferris (1990)  <i>Quantity and quality</i></p>	Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasional tidak memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan.
5	<p><b>Nguyen, P., Andri, Y., &amp; Rizky, M. (2020)</b></p> <p><i>Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence, and Compensation (A Study of Human Resource</i></p>	<p><b>Kinerja Karyawan</b> : Mangkunegara (2011)  <i>Quality of work, work quantity, responsibility, cooperation, and initiatives</i></p> <p><b>Budaya Organisasi</b>: Robbins (2012)  <i>Innovation and risk</i></p>	Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

	<p><i>Management Literature Studies)</i></p> <p>Dinasti International Journal of Digital Business Management Vol. 1, No. 4 Juni 2020 <b>Metode</b> : Literatur</p>	<p><i>taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability</i></p>	
6	<p><b>Kuswati, Y. (2020)</b></p> <p><i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute Journal, Vol.3, No. 1, Februari 2020 <b>Metode</b> : Deskriptif</p>	<p><b>Budaya organisasional :</b> Robbins (2012) <i>Innovation and risk placement, clear attention, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability</i></p> <p><b>Kinerja :</b> Moeherionon (2012) <i>Effectiveness, efficiency, quality, timeliness, productivity, and safety</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh yang <b>signifikan dan positif</b> terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Data Sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat digunakan sebagai acuan penelitian dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 6 (enam) penelitian tersebut 4 (empat) diantaranya menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Satu penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan satu penelitian lainnya menyatakan bahwa budaya organisasional tidak mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Teori budaya organisasional yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah

O'Reilly *et al.*, (2014), Denison (1990), Hofstede (2011), Kadir & Amalia (2017), dan Robbins (2012). Sedangkan teori kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Barker *et al.*, (1984), Mathis & Jackson (2014), Ulhoa & Esposto (2020), Wayne & Ferris (1990), dan Mangkunegara (2011), dan Moeharionon (2012). Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah industri yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

### **2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja**

#### **1. Mohammed Al-Doghan (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Doghan (2020) dengan judul *“Employee’s Work Stress in Saudi Telecom Sector : Examining The Role of Long Working Hours, Empowerment, Work Life Balance, and Work Environment.”* Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lain dari penelitian tersebut adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian

tersebut adalah industri yang diteliti pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

## **2. Dwi Prabawanti & Ratna Indrawati (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Prabawanti & Ratna (2019) dengan judul “*Work Environment and Work Stress Affecting Nurse Performance (Study Hospitals in Indonesia)*.” Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang terletak di Tuban.

## **3. Indrya Cahyaningtyas & Allicia Santosa (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas & Allicia (2021) dengan judul “*The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S.Parman*”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan

lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan Bank BJB. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja karena tidak signifikan.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada industri yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian terletak di Tuban.

#### **4. Nico Aldino & Rosaly (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Aldino & Rosaly (2021) dengan judul “*Examining The Impact of Habit, Workload, and Work Environment to Work Stress on Millennial Generations*”. Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh kebiasaan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada

industri yang diteliti yaitu bidang petrokimia dan lokasi penelitian terletak di Tuban.

#### 5. Puspitasari *et al.*, (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari *et al.*, (2021) dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan*”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada industri yang diteliti yaitu bidang petrokimia dan lokasi penelitian terletak di Tuban.

**Tabel 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<b>Al-Doghan, M. (2020)</b> <i>Employee’s Work Stress in Saudi Telecom Sector : Examining The Role of Long Working Hours, Empowerment,</i>	<b>Lingkungan Kerja :</b> Bhanu <i>et al.</i> , (2018) <i>Working hours, organizational structure, communication,</i>	Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap stres kerja

	<p><i>Work Life Balance, and Work Environment</i></p> <p>Journal of Economics, Management, and Trade Vol. 26, No. 2</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><i>autonomy, and independence space given to employees</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Selye (1936) <i>Force, pressure, phsysical and psychological condition</i></p>	
2	<p><b>Prabawanti, D., &amp; Ratna, I. (2019)</b></p> <p><i>Work Environment and Work Stress Affecting Nurse Performance (Study Hospitals in Indonesia)</i></p> <p>International Advanced Research Journal in Science, Engineering, and Technology, Vol.6, No.1, Januari 2019</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2013) <i>Lighting, noise, air temperature, air circulation, workspace size, privacy of the workspace, room layout, work security, work equipment, relationship with superior and subordinates, and relationship with colleagues</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Igor (1997) <i>Intimidation and pressure from co workers, company leaders and client, the differences between demands and available resource, incompatibility with work, frustrating, boring, and excessive load</i></p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap stres kerja</p>
3	<p><b>Puspitasari, D., Inayat, I., &amp; Anindita, B. (2021)</b></p> <p><i>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan</i></p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Rivai (2009) <i>Keamanan, Kenyamanan, dan Bekerja Maksimal</i></p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap stress kerja.</p>

	<p><i>Kepemimpinan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan</i></p> <p>Investasi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No.1, 2018</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Stres Kerja :</b> Hasibuan (2012) <i>Kesulitan, beban kerja, tekanan, kepemimpinan yang tidak adil waktu dan peralatan yang tidak mencukupi, konflik, dan masalah keluarga</i></p>	
4	<p><b>Cahyaningtyas, I., &amp; Alicia, S. (2021)</b></p> <p><i>The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S.Parman</i></p> <p>Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol 4, No.3, Juni 2021</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2017) <i>Physical and non-physical environment</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Nawawi (2015) <i>Physically and non-physically condition</i></p>	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja karena <b>tidak signifikan</b>
5	<p><b>Aldino, N &amp; Rosaly (2021)</b></p> <p><i>Examining The Impact of Habit, Workload, and Work Environment to Work Stress on Millennial Generations</i></p> <p>International Journal of Economics, Business, and Accounting Research, Vol 5, No. 3, September 2021</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2004) <i>Physical environment and Non-physical environment</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Rivai &amp; Sagala (2011) <i>Physical and pysicalogical imbalance</i></p>	Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap stres kerja

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat digunakan sebagai acuan penelitian dalam membentuk hubungan antar variabel. Tiga dari lima penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap stres kerja. Sedangkan dua penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Teori lingkungan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Bhanu *et al.*, (2018), Sedarmayanti (2013), Sedarmayanti (2004), Rivai (2009), dan Sedarmayanti (2017). Sedangkan teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Selye (1936), Igor (1997), Rivai & Sagala (2011), Hasibuan (2012), dan Nawawi (2015). Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah lokasi yang digunakan sebagai penelitian berada di Tuban dan juga industri yang akan diteliti bergerak dalam industri petrokimia.

#### **2.1.4 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

##### **1. Habib Aghaei & Zahra Asadi (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Aghaei & Zahra (2020) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture on Resilience by Mediatory Effects of Occupational Stress, Job Satisfaction, and Burnout in Nurses:Structural Equation Modeling Modeling.*” Tujuan penelitian adalah untuk menginvestigasi pengaruh budaya organisasional terhadap ketahanan dengan efek mediasi stres kerja, kepuasan kerja, dan *burnout* pada perawat. Metode penelitian menggunakan studi *cross sectional* dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasional dengan stres kerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan stres kerja. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya ada di industri yang akan diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban .

## **2. Irsan Komar (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Komar (2021) dengan judul “*Relationship Between Organizational Culture and Employee Performance Through Work Stress at The Regional Office of The East Java I Directorate General of Customs and Excises.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan budaya organisasional dan kinerja karyawan melalui stres kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai, Jawa Timur I. Metode penelitian menggunakan metode eksplanatori dengan pengambilan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan stres kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri

yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

### **3. Maartje Paais (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Paais (2018) dengan judul “*Effect of Work Stress, Organization Culture, and Job Satisfaction Toward Employee Performance in Bank Maluku*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Maluku. Metode penelitian menggunakan metode studi eksplanatori dengan pengambilan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan stres kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya adalah industri yang diteliti pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

### **4. Bagus Prayogo (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogo (2019) dengan judul “*Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan budaya organisasional memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif. Alat analisis yang digunakan adalah SEM AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasi, dan stres kerja. Perbedaan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan, yaitu kuantitatif. Perbedaan lainnya dalam penelitian ini adalah pada lokasi yang diteliti yaitu di Tuban dan industri yang diteliti yaitu di industri Petrokimia.

**Tabel 2.4 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<p><b>Aghaei, H &amp; Zahra, A. (2020)</b></p> <p><i>The Influence of Organizational Culture on Resilience by Mediatory Effects of Occupational Stress, Job Satisfaction, and Burnout in Nurses: Structural Equation Modeling</i></p> <p>Iranian Red Crescent Med Vol. 22, No. 6, Juni 2020</p> <p><b>Metode :</b> Cross Sectional</p>	<p><b>Budaya organisasional</b></p> <p>:</p> <p>Lee et al., (2020)</p> <p><i>Perception, intelligence, feelings, goals, job satisfaction, resilience, and creativity of employee</i></p> <p><b>Stres Kerja</b></p> <p>Cooper et al., (1988)</p> <p><i>Poor working condition, high workload, shift working, long working hours, uncertainties, conflict in the role, and sensitivities of the job tasks.</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki hubungan <b>negatif</b> yang <b>signifikan</b> dengan stres kerja.</p>
2	<p><b>Komar, I. (2021)</b></p> <p><i>Relationship Between</i></p>	<p><b>Budaya organisasional</b></p> <p>:</p> <p>Schein (2010)</p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh</p>

	<p><i>Organizational Culture and Employee Performance through Work Stress at The Regional Office of The East Java I Directorate General of Customs and Excises</i></p> <p>Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study Vol.2, No.3, April 2021  <b>Metode</b> : Eksplanatori</p>	<p><i>Innovation and take risk, attention and details, result orientation, team orientation, aggressiveness</i></p> <p><b>Stres Kerja</b>  Robbins &amp; Judge (2008)  <i>Demands duties, role demands, interpersonal demands, organizational structure, and organizational leadership</i></p>	<p><b>positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap stres kerja</p>
3	<p><b>Paais, M. (2018)</b></p> <p><i>Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction toward Employee Performance in Bank Maluku.</i></p> <p>Academy of Strategic Management Journal, Vol.17, No.5, September 2018  <b>Metode</b> : Studi Eksplanatori</p>	<p><b>Budaya organisasional</b> :</p> <p>Denison (1990)  <i>Mission, consistency, engagement, and adaptability</i></p> <p><b>Stres Kerja</b> :</p> <p>Luthans (2002)  <i>Emotions, organizational stressor, individual and group stressor</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>positif</b> yang <b>signifikan</b> terhadap stres kerja.</p>
4	<p><b>Prayogo, B. (2019)</b></p> <p><i>Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No.2, 2019  <b>Metode</b> : Deskriptif</p>	<p><b>Budaya organisasional</b> :</p> <p>Denison &amp; Mishra (2008)  <i>Involvement, consistency, adaptability, and mission.</i></p> <p><b>Stres Kerja</b> :</p> <p>Mulyadi (2003)  <i>Kondisi pekerjaan, stres peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap stres kerja.</p>

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat digunakan sebagai acuan penelitian dalam membentuk hubungan antar variabel. Tiga dari empat penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Teori budaya organisasional yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Lee *et al.*, (2020), Schein (2010), Denison & Mishra (2008), dan Denison (1990). Sedangkan teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Cooper *et al.*, (1988), Robbins & Judge (2008), Mulyadi (2003), dan Luthans (2002). Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan stres kerja. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah industri yang diteliti yaitu industri petrokimia yang berlokasi di Tuban.

### **2.1.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### **1. Guangdong Wu *et al.*, (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2019) dengan judul “*Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling.*” Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi pengaruh peran stres terhadap kelelahan kerja dan kinerja kerja terhadap manajemen proyek konstruksi di industri konstruksi China. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian terletak pada metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

## **2. Jaja Jahari (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Jahari (2019) dengan judul “*Effect of Workload, Work Environment, and Work Stress on Employee Performance of Private Universities in The City of Bandung, Indonesia.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di universitas swasta Kota Bandung. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak

pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

### **3. Egi Sugiono & Deni Saputro (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Deni (2021) dengan judul *“Influence of Organizational Culture, Work Stress, and Quality of Human Resource on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Insurance Companies in Indonesia.”* Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan asuransi di Indonesia. Metode penelitian menggunakan metode campuran dengan pengambilan data berupa kuesioner, wawancara, dan observasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

### **4. Anis Indriani *et al.*, (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Indriani *et al.*, (2019) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh stres kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Alat analisis yang digunakan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya terletak pada metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berada di Tuban dan industri yang diteliti yaitu industri petrokimia.

##### **5. Hendra Nazmi *et al.*, (2022)**

Penelitian yang dilakukan oleh Nazman *et al.*, (2022) dengan judul “*Effect of Competence, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance at PT Artha Centra Bangun Perkasa*”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat analisis penurunan kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa. Metode penelitian adalah kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah

metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian yang berada di Tuban dan industri yang diteliti adalah pada industri petrokimia.

#### 6. Mochammad Rachman (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2021) dengan judul “*The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?*” Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat merubah stres kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai pemerintahan. Metode yang digunakan adalah eksplanatori. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lain pada penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berada di Tuban dan industri yang diteliti berada pada industri petrokimia.

**Tabel 2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<b>Wu, G., Zhibin, H., &amp; Junwei, Z. (2019)</b> <i>Role Stress, Job Burnout, and</i>	<b>Stres Kerja :</b> Kahn (1964) <i>Pressure when unable to learn and obligation</i>	Peran stres kerja memiliki pengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja

	<p><i>Job Performance in Construction Project Manager: The Moderating Role of Career Calling</i></p> <p>International Journal of Environmental Research and Public Health Vol. 16, No. 13, Juli 2019</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Regresi</p>	<p><i>to work.</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan</b> Borman (1997) <i>Task performance and contextual performance</i></p>	<p>karyawan.</p>
2	<p><b>Jahari, J. (2019)</b></p> <p><i>Effect of Workload, Work Environment, and Work Stress on Employee Performance of Private Universities in The City of Bandung, Indonesia</i></p> <p>International Journal of Science and Society, Vol. 1, No. 2, 2019</p> <p><b>Metode :</b> Deskriptif</p>	<p><b>Stres Kerja :</b> Robbins (2002) <i>Situation or condition of tension</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Mangkunegara (2013) <i>Quality of work and quantity of work</i></p>	<p>Stres Kerja memiliki pengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p><b>Sugiono, E., &amp; Deni, S. (2021)</b></p> <p><i>Influence of Organizational Culture, Work Stress, and Quality of Human Resources on Motivation and Its Impact on Employee in Indonesia</i></p> <p>International Journal of Science Review, Vol.3, No.3, 2021</p> <p><b>Metode :</b> Mix Methods</p>	<p><b>Stres Kerja</b> Dhurba Pandey (2020) <i>Physical, emotional, intellectual, and interpersonal.</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Mangkunegara (2013) <i>Quantity and quality of work</i></p>	<p>Stres kerja memiliki pengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p><b>Indriani, A., Yuliantini, N., &amp; Bagia, I. (2019)</b></p> <p><i>Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan</i></p>	<p><b>Stres Kerja :</b> Gibson (1995) <i>Individual stressor, team stressor, and organization stressor</i></p>	<p>Stres kerja memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>

	e-journal Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.7, 2019 <b>Metode :</b> kuantitatif	<b>Kinerja Karyawan :</b> Moeheriono (2012) <i>Process, output, dan outcome</i>	
5	<b>Nazmi, H., Riyon, P., &amp; Ade, I. (2022)</b>  <i>Effect of Competence, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance at PT Artha Centra Bangun Perkasa</i>  Journal of Research in Business, Economics, and Education, Vol.4, No.1, Februari 2022 <b>Metode:</b> Kuantitatif	<b>Stres Kerja :</b> Sopiah (2018) <i>Physique, psychic, and behavior</i>  <b>Kinerja Karyawan :</b> Wibowo (2014) <i>Purpose, standard, tools, competence, motive, and opportunity</i>	Stres kerja memiliki pengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6	<b>Mochammad Rachman (2021)</b>  <i>The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?</i>  Journal of Human Resources and Sustainability Studies, Vol. 9, No, 2, Juni 2021 <b>Metode:</b> Eksplanatori	<b>Stres Kerja :</b> Robbins (2008) <i>Task demand, role demand, and personal demand</i>  <b>Kinerja Karyawan :</b> Mangkunegara (2017) <i>Work of quality and quantity</i>	Stres kerja memiliki pengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat digunakan sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 6 (enam) penelitian terdahulu, empat diantaranya menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan dua penelitian lainnya menyatakan stres kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Kahn (1964), Robbins (2002), Gibson (1995), Dhurba Pandey (2020), Sopiah (2018), dan Robbins (2008). Sedangkan teori kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Borman (1997), Moeheeriono (2012), Mangkunegara (2013), Wibowo (2014), dan Mangkunegara (2017). Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada industri yang diteliti, yaitu pada industri petrokimia dan juga lokasi penelitian yang berada di Tuban.

#### **2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

##### **1. Dwi Prabawanti & Ratna Indrawati (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Prabawanti & Ratna (2019) dengan judul “*Work Environment and Work Stress Affecting Nurse Performance (Study Hospitals in Indonesia)*.” Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Persamaan lain dari penelitian ini adalah metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian adalah pada industri yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian yang terletak di Tuban.

## **2. Indrya Cahyaningtyas & Allicia Santosa (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas & Allicia (2021) dengan judul “*The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S.Parman.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan Bank BJB. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

## **3. Syaiful Bahri *et al.*, (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri *et al.*, (2018) dengan judul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara*”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang berada di Tuban dan industri yang diteliti, yaitu industri petrokimia.

#### **4. Octarina, K & Komang, A (2022)**

Penelitian yang dilakukan oleh Octarina & Komang (2022) dengan judul “*Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cosmo Shambhala Estate.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable endogen, eksogen, dan mediasi. Metode penelitian menggunakan metode campuran dengan pengambilan data berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

#### **5. Risamasu, P (2018)**

Penelitian ini dilakukan oleh Risamasu (2018) dengan judul “*Analisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan PT pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke.*” Tujuan penelitian untuk mengetahui efek lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indoensia IV (Persero) Cabang Merauke. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

**Tabel 2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
melalui Stres Kerja**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<p><b>Prabawanti, D., &amp; Ratna, I. (2019)</b></p> <p><i>Work Environment and Work Stress Affecting Nurse Performance ( Study Hospitals in Indonesia )</i></p> <p>International Advanced Research Journal in Science, Engineering, and Technology, Vol.6, No.1, Januari 2019</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2013) <i>Lighting, noise, air temperature, air circulation, workspace size, privacy of the workspace, room layout, work security, work equipment, relationship with superior and subordinates, and relationship with colleagues</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Viswesvaran &amp; Ones (2000) <i>Organizational goals, individual control, and output</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Igor (1997) <i>Intimidation and pressure from co-workers, company leaders and client, the difference between the demands and available resources, incompatibility with work, frustrating, boring, and excessive load</i></p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>langsung</b> terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja</p>

2	<p><b>Chayaningtyas, I., &amp; Allicia, S. (2021)</b></p> <p><i>The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB</i> S.Parman</p> <p>Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol.4, No.3, Juni 2021</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2017) <i>Physical and non-physical environment</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Mulyadi &amp; Soegoto (2017) <i>Output, quantity, and quality</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Nawawi (2015) <i>Physically and psycologically condition</i></p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja melalui stres kerja</p>
3	<p><b>Bahri, S., Zaki, M., &amp; Zulkarnain, F (2018)</b></p> <p><i>Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara</i></p> <p><i>Jurnal Manajemen, prosiding Konferensi Nasional Ke-7. 2, 2019</i></p> <p><b>Metode :</b> Asosiatif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Supriyadi (2015) <i>Lingkungan fisik dan non fisik</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Rivai (2008) <i>Kemampuan dan motivasi.</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b> Robbins (2013) <i>Peluang, tuntutan,dan sumber daya.</i></p>	<p>Stres kerja <b>tidak memediasi</b> hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p><b>Octarina, K., &amp; Komang, A. (2022).</b></p> <p><i>Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cosmo Shambhala Estate</i></p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol.11, No.1, 2022</p> <p><b>Metode :</b> Metode Campuran</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Sedarmayanti (2011) <i>Penerangan, Suhu Udara, Suara bising, Penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan.</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Cahyono (2014) <i>Pencapaian jumlah pekerjaan sesuai target, pengerjaan</i></p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja</p>

		<p>tugas dan pekerjaan dg cermat serta teliti, pengerjaan rapi, tingkat ketidaksalahan kerja, optimalisasi kerja, pengerbaan tugas sesuai kualitas, ketepatan waktu</p> <p><b>Stres Kerja :</b> Dewi &amp; Wibawa (2016)</p> <p>Takut adanya perubahan sistem, takut adanya konflik, tidak senang dg kinerja yg tidak sesuai, kebingungan, kejenuhan, tergesa-gesa, mudah menyerah</p>	
5	<p><b>Risamasu, P (2018)</b></p> <p><i>Analisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan PT pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke</i></p> <p>Journal Of Business &amp; Management, Vol.1, No1 2018</p> <p><b>Metode :</b> Deskriptif</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> Nitisemito (1982)</p> <p>Keamanan, penerangan, dan suhu udara</p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> Wibowo (2010)</p> <p>Hasil, kualitas, dankuantitas</p> <p><b>Stres Kerja :</b> Siagian (2010)</p> <p>Ketegangan emosi, jalan pikiran, kondisi fisik</p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja</p>

Sumber : Data Sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat digunakan sebagai acuan penelitian untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari penelitian tersebut menyatakan bahwa dari 5 penelitian terdahulu terdapat tiga penelitian terdahulu

menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dua penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Teori lingkungan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Sedarmayanti (2013), Sedarmayanti (2011), Sedarmayanti (2017), Nitisemito (1982), dan Supriyadi (2015). Teori kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Vieswesvaran & Ones (2000), Mulyadi & Soegoto (2017), Rivai (2008), Cahyono (2014), dan Wibowo (2010). Sedangkan teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Igor (1997), Nawawi (2015), dan Robbins (2013), Dewi & Wibowo (2016), dan Siagian (2010). Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada bidang yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian yang berada di Tuban.

### **2.1.7 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

#### **1. Irsan Komar (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Komar (2021) dengan judul “*Relationship Between Organizational Culture and Employee Performance Through Work Stress at The Regional Office of The East Java I Directorate General of Customs and Excises.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

hubungan budaya organisasional dan kinerja karyawan melalui stres kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai, Jawa Timur I. Metode penelitian menggunakan metode eksplanatori dengan pengambilan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja melalui stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada industri yang diteliti yaitu pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

## **2. Yanualimy Widhaswara *et al.*, (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Widhaswara *et al.*, (2017) dengan judul “*The Effect of Work Culture, Work Environment, and Work Stress to Employee Performance on PT.Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.*” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Persamaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada industri yang diteliti pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

### **3. Rini Firtria & Sulastri (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Firtria & Sulastri (2019) dengan judul “*The Effect of Organizational Culture, Job Stress, and Job Characteristics on Employee Performance in Padang Tourism and Culture Office.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode eksplanatori dengan pengambilan data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan lainnya dari penelitian ini adalah industri yang diteliti pada industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

#### **4. Bagus Prayogo (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogo (2019) dengan judul “*Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif. Alat analisis yang digunakan adalah SEM AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan, yaitu kuantitatif. Perbedaan lainnya dalam penelitian ini adalah pada lokasi yang diteliti yaitu di Tuban dan industri yang diteliti yaitu di industri Petrokimia.

#### **5. Sidiq, R (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Sidiq (2019) dengan judul “*Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Kasus di PT PG Rahawali I Unit PG Krebbe Baru Malang)*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian menggunakan metode eksplanatori. Metode pengambilan data

berupa kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan, yaitu kuantitatif. Perbedaan lainnya dalam penelitian ini adalah pada lokasi yang diteliti yaitu di Tuban dan industri yang diteliti yaitu di industri Petrokimia.

**Tabel 2.7 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	<p><b>Komar, I. (2021)</b></p> <p><i>Relationship between Organizational Culture and Employee Performance through Work Stress at The Regional Office of The East Java I Directorate General of Custom and Excises</i></p> <p>Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study, Vol.2, No.3, April 2021</p> <p><b>Metode :</b> Eksplanatori</p>	<p><b>Budaya organisasional :</b></p> <p>Schein (2010) <i>Innovate and take risk, attention and details, result orientation, team orientation, and aggressiveness</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <p>Robbins (2008) <i>Quality of Work, Quantity of Work, Punctuality of time, and effectiveness</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b></p> <p>Robbins &amp; Judge (2008) <i>Demand duties, role demands, interpersonal demands, organizational</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>langsung</b> terhadap kinerja melalui stres kerja</p>

		<i>structure, and organizational leadership</i>	
2	<p><b>Widhaswara, Y., Ema, H., &amp; Rino, S. (2017)</b></p> <p><i>The Effect of Work Culture, Work Environment, and Work Stress to Employee Performance on PT.Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung</i></p> <p>Simki-Economic, Vol. 1, No.3, 2017</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Budaya organisasional :</b></p> <p>Ndraha (2006)</p> <p>Kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai</p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <p>Bangun (2012)</p> <p>Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama</p> <p><b>Stres Kerja :</b></p> <p>Robbins (2008)</p> <p>Gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku</p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja melalui stres kerja</p>
3	<p><b>Firtia, R., &amp; Sulastri (2019)</b></p> <p><i>The Effect of Organizational Culture Job Stress, and Job Characteristics on Employee Performance in Padang Tourism and Culture Office</i></p> <p>Advanced in Economics, Business, and Management Research, Vol.97, 2019</p> <p><b>Metode :</b> Eksplanatori</p>	<p><b>Budaya organisasional :</b></p> <p>Luthans (2014)</p> <p><i>Relations between employee and organization, goals and target, and power of hierarchy</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <p>Kassem (2013)</p> <p><i>Task significance, task identity, and task autonomy</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b></p> <p>Robbins &amp; Judge (2008)</p> <p><i>Excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, and work design.</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja melalui stres kerja</p>
4	<p><b>Prayogo, B. (2019)</b></p>	<p><b>Budaya organisasional :</b></p>	<p>Stres kerja <b>tidak dapat memediasi</b></p>

	<p><i>Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No.2, 2019  <b>Metode :</b> Deskriptif</p>	<p>Denison &amp; Mishra (2008)  <i>Involvement, consistency, adaptability, and mission.</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b>  Wirawan (2007)  <i>Keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, dan kerjasama</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b>  Mulyadi (2003)  <i>Kondisi pekerjaan, stres peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi</i></p>	<p>hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p><b>Sidiq,R (2019)</b></p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui stres kerja :Studi Kasus di PT PG Rajawali I Unit PG Krebbeh Barh Malang</i></p> <p>Eprints, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019  <b>Metode :</b> Eksplanatori</p>	<p><b>Budaya Organisasional :</b>  Ahmad Sani (2013)  <i>Inovasi, Imbalan, dan Kerjasama</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b>  Dharma (1991)  <i>Lingkungan, Organisasi, Individu</i></p> <p><b>Stres Kerja :</b>  Sentot Imam (2010)  <i>Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja melalui stres kerja</p>

Sumber : Data Sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari lima penelitian terdahulu tersebut tiga diantaranya menyatakan bahwa budaya organisasional

memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Namun, satu penelitian lainnya menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dua penelitian lainnya menyatakan bahwa dalam hubungan budaya organisasional dan kinerja karyawan, stres kerja tidak dapat memediasi hubungan tersebut. Teori budaya organisasional yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Schein (2010), Ndraha (2006), Luthans (2014), Denison & Mishra (2008), dan Ahmad Sani (2013). Teori kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robbins (2008), Bangun (2012), Kassem (2013), Wirawan (2007), dan Dharma (1991). Sedangkan teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini menggunakan Robbins & Judge (2008), Mulyadi (2003), dan Sentot Imam (2010). Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada bidang yang diteliti yaitu industri petrokimia dan lokasi penelitian berada di Tuban.

**Tabel 2.8 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Idris., Khofifatu, R., Budi, S., & Achmad, S. (2020)	Jamil & Raja (2011)	<i>Work quantity and work quality</i>	Penelitian ini menggunakan teori Mathis & Jackson (2014) <i>Quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output</i> "Teori Mathis &
2	Zafar, T., Abin, S., Silvy, G., Deni, H., & Yayu, R. (2020)	Mathis & Jackson (2006)	<i>Timeliness, quantity, quality, attendance, and ability to work in teams</i>	
3	Khaled Al-Omari &	Stup (2003)	<i>Equipment,</i>	

	Haneen Okasheh (2017)		<i>physical work, environment, meaningful work, SOP, reward, expectancy, feedback, skill and attitudes</i>	Jackson (2014) dipilih karena teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan”
4	Nguyen, P., Andri, Y., & Rizky, M. (2020)	Mangkunegara (2011)	<i>Quality of work, work quantity, responsibility, cooperation, and initiatives</i>	
5	Ferine, K., Reza, A., Muhammad, R., & Indri. (2021)	Bakker <i>et al.</i> , (1984)	<i>Work ethic, culture, and conflict</i>	
6	Sabuhari, R., Achmad, S., Dodi, I., & Mintarti, R. (2020)	Mathis & Jackson (2014)	<i>Quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output</i>	
7	Zanon, L., Victor, L., & Luiz, C. (2020)	Ulhoa & Esposto (2020)	<i>Efficiency or effectiveness of action and processes</i>	
8	Sapta, I., Muafi, M., & Ni, S. (2020)	Wayne & Ferris (1990)	<i>Quantity and Quality</i>	
9	Wu, G., Zhibin, H., & Junwei, Z. (2019)	Borman (1997)	<i>Task performance and contextual performance</i>	
10	Kuswati, Y. (2020)	Moherionon (2012)	<i>Effectiveness, efficiency, quality, timeliness, productivity, and safety</i>	
11	Jahari, J. (2019)	Mangkunegara (2013)	<i>Quality of work and quantity of work</i>	
12	Sugiono, E., & Deni, S. (2021)	Mangkunegara (2013)	<i>Quantity and quality of work</i>	
13	Prabawanti, D., & Ratna, I. (2019)	Viswesvaran & Ones (2000)	<i>Organizational goals, individual control, and</i>	

			<i>output</i>
14	Cahyaningtyas, I., & Alicia, S.	Mulyadi & Soegoto (2017)	<i>Output, quantity, and quality</i>
15	Komar, I (2021)	Robbins (2008)	<i>Quality of work, quantity of work, punctuality of time, and effectiveness</i>
16	Widhaswara, Y., Ema, H., & Rino, S. (2017)	Bangun (2015)	<i>Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama</i>
17	Firtria, R., & Sulastri (2019)	Kassem (2013)	<i>Task significance, task identity, and task autonomy</i>
18	Erawati, K., Sitiari, N., & Indiani, N. (2019)	Noor (2014)	<i>Output, morals, and responsibilities</i>
19	Indriani, A., Yuliantini, ., & Bagia, I (2019)	Moeheriono (2012)	<i>Process, output, and outcome</i>
20	Prayogo, B. (2019)	Wirawan (2007)	<i>Keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa. Disiplin, dan kerjasama</i>
21	Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018)	Rivai (2008)	<i>Kemampuan dan motivasi.</i>
22	Nazmi, H., Riyon, P., & Ade, I. (2022)	Wibowo (2014)	<i>Purpose, standard, tools, competence, motive, and opportunity</i>
23	Mochammad	Mangkunegara	<i>Work of quality</i>

	Rachman (2021)	(2017)	<i>and quantity</i>	
24	Indriani, A., Yuliantini, N., & Bahgia, I (2019)	Moehersono (2012)	<i>Process, output, and outcome</i>	
25	Octarina, K & Komang, A (2022)	Cahyono (2014)	<i>Pencapaian jumlah pekerjaan sesuai target, pengerjaan tugas dan pekerjaan dengan cermat dan teliti, pengerjaan rapi, tingkat ketidaksalahan kerja, optimalisasi kerja, pengerjaan tugas sesuai kualitas, ketepatan waktu</i>	
26	Risamasu, P (2018)	Wibowo (2010)	<i>Hasil, kuantitas, dan kualitas</i>	

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan rujukan teori diatas, teori Mathis & Jackson (2014) pada variabel kinerja digunakan sebagai kerangka teori dan definisi operasional. Dalam teori Mathis & Jackson (2014) bahwa kinerja terdapat beberapa indikator yaitu *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output*. Teori ini dipilih dikarenakan relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya sebagai referensi penelitian.

**Tabel 2.9 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Idris., Khofifatu, R., Budi, S., & Achmad, S. (2020)	Jain & Kaur (2014)	<i>Physical and Non- physical</i>	Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti (2017)
2	Zafar, T., Abin, S.,	Geneaidy	<i>Physical</i>	

	Silvy, G., Deni, H., & Yuyu, R. (2020)	(2000)	<i>environment &amp; Non-Physical environment</i>	<i>Physical environment and non-physical environment.</i> “ Teori Sedarmayanti (2017) dipilih dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan”
3	Khaled Al-Omari & Haneen Okasheh (2017)	Nitisemito (2001)	<i>Cleanliness, water, lighting, coloring, security, and music</i>	
4	Nguyen, P., Andri, Y., & Rizky, M. (2020)	Sedarmayanti (2012)	<i>Physical environment, Non-physical environment, Tools and material</i>	
5	Al-Doghan, M (2020)	Bhanu et al., (2018)	<i>Working hours, organizational structure, communication, autonomy, and independence space given to employees</i>	
6	Prabawanti, D., & Ratna, I. (2019)	Sedarmayanti (2013)	<i>Lighting, noise, air temperature, air circulation, workspace size, privacy of the workspace, room layout, work security, work equipment, relationship with superior and subordinates, and relationship with colleagues</i>	
7	Cahyaningtyas, I., & Allicia, S. (2021)	Sedarmayanti (2017)	<i>Physical and non-physical environment</i>	
8	Widhaswara, Y., Ema, H., & Rino, S. (2017)	Nitisemito (2008)	<i>Suasana kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja</i>	

9	Erawati, K., Sitiari, N., & Indiani, N. (2019)	Sedarmayanti (2001)	<i>Tools and materials, method of working, and arrangement of work</i>
10	Aldino, N & Rosally (2021)	Sedarmayanti (2004)	<i>Physical environment and Non-physical environment</i>
11	Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018)	Supriyadi (2015)	<i>Lingkungan fisik dan non fisik</i>
12	Octarina, K & Komang, A (2022)	Sedarmayanti (2011)	<i>Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan</i>
13	Risamasu, P (2018)	Nitisemito (1982)	<i>Keamanan, penerangan, dan suhu udara</i>

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan rujukan teori diatas, digunakan teori Sedarmayanti (2017) pada variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam kerangka teori dan definisi operasional. Dalam teori Sedarmayanti (2017) ditemukan beberapa indikator yaitu, *physical environment and non-physical environment*. Penelitian ini memilih menggunakan teori Sedarmayanti (2017) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya sebagai referensi penelitian.

**Tabel 2.10 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Budaya organisasional (X<sub>2</sub>)**

No	Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Ferine, K., Reza, A., Muhammad, R., & Indri. (2021)	O'Reilly <i>et al.</i> , (2014)	<i>Culture, caring, norms, and leader</i>	Penelitian ini menggunakan teori Robbins (2012) <i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability</i> “Teori Robbins (2012) dipilih dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan”
2	Sabuhari, R., Achmad, S., Dodi, I., & Mintarti. (2020)	Denison (1990)	<i>Cultural flexibility, information disclosure, responsiveness, and growth.</i>	
3	Zanon, L., Victor, L., & Luiz, C. (2020)	Hofstede (2011)	<i>Power distance, Uncertainty avoidance, Individualism vs. Collectivism, Masculinity vs. Femininity, and Long vs. short term orientation</i>	
4	Sapta, I., Muafi, M., & Ni, S. (2020)	Kadir & Amalia (2017)	<i>Attitudes, values, norms, and mutual respect</i>	
5	Nguyen, P., Andri, Y., & Muhammad, M. (2020)	Robbins (2012)	<i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability</i>	
6	Aghaei, H & Asadi, Z. (2020)	Lee <i>et al.</i> , (2020)	<i>Perception, intelligence, feelings, goals, job satisfaction,</i>	

			<i>resilience , and creativity of employee</i>
7	Kuswati, Y. (2020)	Robbins (2012)	<i>Innovation and risk placement, clear attention, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability</i>
8	Komar, I. (2021)	Schein (2010)	<i>Innovation and take risk, attention to detail, result orientation, team orientation, and aggressiveness</i>
9	Paais, M. (2018)	Denison (1990)	<i>Mission, consistency, engagement, and adaptability</i>
10	Widhaswara, Y., Ema, H., & Rino, S. (2017)	Ndraha (2006)	<i>Kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai</i>
11	Firtita, R., & Sulastrri (2019)	Luthans (2014)	<i>Relations between employee and organization, goals and target, and power of hierarchy</i>
12	Prayogo, B (2019)	Denison & Mishra (2008)	<i>Involvement, consistency, adaptability, and mission</i>
13	Sidiq, R (2019)	Ahmad Sani (2013)	<i>Inovasi. O,nalan, kerjasama</i>

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan rujukan teori diatas, digunakan teori Robbins (2012) untuk kerangka teori dan definisi operasional. Terdapat beberapa indikator di teori Robbins (2012), yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability*. Penelitian ini menggunakan teori Robbins (2012) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya sebagai referensi penelitian.

**Tabel 2.11 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Stres Kerja (Z)**

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori Yang Dipakai
1	Al-Doghan, M (2020)	Selye (1936)	<i>Force, pressure, physical and psychological condition</i>	Penelitian ini menggunakan teori Robbins & Judge (2008)
2	Agheai, H., & Zahra, A. (2020)	Cooper <i>et al.</i> , (1988)	<i>Working condition, high workload, shift working, long working hours, unceratinties, and conflict in the role</i>	<i>Excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, and work design.</i> “Teori Robbins & Judge (2008) dipilih dikarenakan teori ini relevan dengan penelitian yang dilakukan”
3	Wu, G., Zhibin, H., & Junwei, Z. (2019)	Kahn (1964)	<i>Pressure when unable to learn and obligation to work</i>	
4	Prabawanti, D., & Ratna, I. (2019)	Igor (1997)	<i>Intimidation and pressure from co workers, company leaders and client, the differences between demands and available resource, incompatibility</i>	

			<i>with work, frustrating, boring, and excessive load</i>
5	Cahyaningtyas, I., & Allicia, S. (2019)	Nawawi (2015)	<i>Physically and non-physically condition</i>
6	Komar, I. (2021)	Robbins & Judge (2008)	<i>Demands duties, role demands, interpersonal demands, organizational structure, and organizational leadership</i>
7	Paais, M. (2018)	Luthans (2002)	<i>Emotion, organizational stressor, individual and group stressor</i>
8	Jahari, J. (2019)	Robbins (2002)	<i>Situation or condition of tension</i>
9	Sugiono, E., & Deni, S (2021)	Dhurba Pandey (2020)	<i>Physical, emotional, intellectual, and interpersonal</i>
10	Widhaswara, Y., Ema, H., Rino, S. (2017)	Robbins (2008)	<i>Gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku</i>
11	Fitria, R., & Sulastri (2019)	Robbins & Judge (2008)	<i>Excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, and work design.</i>
12	Aldino, N & Rosaly (2021)	Rivai & Sagala (2011)	<i>Physical and pysical imbalance</i>
13	Indriani, A.,	Gibson (1995)	<i>Individual</i>

	Yuliantini, N., & Bagia, I. (2019)		<i>stressor, team stressor, and organizational stressor</i>
14	Prayogo, B. (2019)	Mulyadi (2013)	<i>Kondisi pekerjaan, stres peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi</i>
15	Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018)	Robbins (2013)	<i>Peluang, tuntutan, dan sumber daya</i>
16	Nazmi, H., Riyon, P., & Ade, I. (2022)	Sopiah (2018)	<i>Physique, psychic, and behavior</i>
17	Mochammad Rachman (2021)	Robbins (2008)	<i>Task demand, role demand, and personal demand</i>
18	Sidiq, R (2019)	Sentot Imam (2010)	<i>Lingkungan, Organisasi, dan Individu</i>
19	Risamasu, P (2018)	Siagian (2010)	<i>Ketegangan emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik</i>
20	Octartina, K & Komang, A (2022)	Dewi & Wibawa (2016)	<i>Takut adanya perubahan system, takut adanya konflik, tidak senang dengan kinerja yang tidak sesuai, kebingungan, kejenuhan, tergesa-gesa, dan mudah menyerah</i>
21	Puspitasari, D., Inayat, I., & Anindita, B (2021)	Hasibuan (2012)	<i>Kesulitan, beban kerja, tekanan, kepemimpinan yang tidak adil, waktu dan</i>

			<i>peralatan yang tidak mencukupi, konflik, dan masalah keluarga</i>	
--	--	--	--	--

Sumber : Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan rujukan teori diatas, digunakan teori Robbins & Judge (2008) untuk kerangka teori dan definisi operasional. Terdapat beberapa indikator di teori Robbins & Judge (2008), yaitu *excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, and work design*. Penelitian ini memilih menggunakan teori Robbins & Judge (2008) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya sebagai referensi penelitian.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dapat membentuk berbagai aktivitas manajemen dan hubungan antar manusia yang mendukung jalannya bisnis suatu perusahaan. Menurut Schermerhorn (2012) dalam teorinya menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang potensial. Suatu perusahaan atau organisasi yang tidak dapat mempertahankan tenaga kerja yang potensial akan kesulitan dalam menjangkau tujuan jangka

panjang. Tenaga kerja dalam suatu perusahaan disebut juga sebagai modal manusia, dimana modal manusia tersebut memiliki nilai ekonomi terhadap pekerjaan yang relevan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, ide, energi dan komitmen.

Sedangkan menurut Snell & Bohlander (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam mempertahankan tenaga kerja yang bertalenta dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia terlibat dalam aktivitas yang sangat luas termasuk menganalisis lingkungan yang kompetitif dan melakukan perencanaan strategi yang digunakan dalam menghadapi persaingan.

Torrington *et al.*, (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aktivitas dasar dalam semua aspek manajemen. Dimana aktivitas dasar dari manajemen tersebut dimulai dari mendapatkan sumber daya manusia untuk terlibat dalam bisnis dalam membuat suatu hal mungkin terjadi dalam jalan yang produktif. Terdapat masa dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan hanya mementingkan kecepatan dalam mendapatkan tenaga manusia dan mengesampingkan aspek penting, seperti keterampilan, pengalaman, dan kecerdasan. Namun, dengan berkembangnya zaman permintaan tenaga kerja oleh perusahaan mengalami perubahan, dimana perusahaan menggunakan metode khusus untuk mengaturnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja potensial untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang dapat memandu perusahaan dalam mengelola perusahaan dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### **2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dalam mengelola individu yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini juga menjadi acuan dalam membuat peraturan, regulasi, atau kebijakan untuk memandu penyelesaian masalah dalam bidang sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Snell & Bohlander (2011) terbagi menjadi 5 fungsi, yaitu :

1. *Recruitment*

Tenaga kerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan dalam menjalankan suatu aktivitas bisnis. Sebelum menjalankan aktivitas bisnis perusahaan akan melakukan pencarian atau perekrutan karyawan secara internal maupun eksternal sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan.

2. *Selection*

Calon karyawan dipilih berdasarkan kualifikasi perusahaan dan perusahaan akan mengumpulkan data dari calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dengan kesesuaian deskripsi pekerjaan yang dilamar.

3. *Training and Development*

Karyawan yang telah diterima oleh perusahaan akan diberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan pekerjaannya agar dapat dengan mudah beradaptasi dengan pekerjaan.

4. *Performance Appraisal*

Penilaian kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja karyawan dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan melebihi target dan berkualitas, karyawan tersebut berhak mendapat penghargaan atas kinerjanya.

5. *Compensation Management*

Kompensasi dilakukan secara adil dan setara dengan melakukan analisis pekerjaan dalam hal keterampilan, upaya, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Schermerhorn (2012) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai berikut :

1. *Planning*

Perencanaan merupakan suatu proses dalam menetapkan tujuan kinerja dan menentukan tindakan dalam mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk pencapaian kinerja secara efektif dan efisien.

2. *Organizing*

Pengorganisasian merupakan suatu proses dalam menugaskan, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasi aktivitas kerja.

3. *Leading*

Pengarahan terhadap karyawan merupakan suatu proses dalam menginspirasi dan membangun antusiasme tenaga kerja dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

4. *Controlling*

Pengendalian merupakan suatu proses dalam mengukur kinerja pekerjaan, perbandingan hasil kerja dengan tujuan, dan pengambilan tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Menurut Mathis & Jackson (2016) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai berikut :

1. *Strategy and Planning*

Perencanaan dan penyusunan strategi dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperkirakan ketersediaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

2. *Equal Employment Opportunity*

Kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang setara telah tercantum dalam perundang-undangan dan melindungi tenaga kerja dalam setiap aktivitas.

3. *Staffing*

Staffing diperlukan dalam perusahaan dalam menghasilkan pasokan tenaga kerja yang berkualitas dan memahami deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan oleh departemen tertentu dalam perusahaan.

4. *Talent Management*

Manajemen bakat merupakan aktivitas pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baru maupun karyawan lama untuk meningkatkan keterampilannya selama bekerja.

5. *Rewards*

Hadiah merupakan bentuk kompensasi berupa gaji hingga insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

6. *Risk Management and Worker Protection*

Manajemen risiko dan perlindungan tenaga kerja merupakan bentuk perusahaan dalam mengatasi berbagai resiko tempat kerja dengan memastikan karyawan diberikan perlindungan di bawah hukum hingga memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan.

7. *Employee and Labor Relations*

Hubungan antar tenaga kerja dalam perusahaan penting untuk dikembangkan dalam mempermudah komunikasi dan pengelolaan kebijakan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut merupakan cara perusahaan atau organisasi dalam mengelola individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.1.2 Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, organisasi menciptakan interaksi antar sumber daya manusia. Interaksi antar sumber daya manusia ini dapat menghasilkan interaksi yang berkualitas dengan menerapkan

beberapa pendekatan. Menurut Schermerhorn (2012) terdapat beberapa pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan klasik

a. *Scientific Management*

Menurut Frederick W. Taylor (1911) dalam (Schermerhorn, 2012) bahwa dengan adanya pelatihan dan dukungan dari penyelia dapat membantu peningkatan kinerja kerja.

b. *Administrative Principles*

Menurut Henri Fayol (1916) dalam (Schermerhorn, 2012) bahwa peraturan dan kebijakan di dalam suatu perusahaan merupakan suatu fondasi dalam memandu manajer dalam bertindak dan meningkatkan kualitas manajemen.

c. *Bureaucratic Organization*

Menurut Max Weber (1922) dalam (Schermerhorn, 2012) bahwa birokrasi dapat membawa keunggulan, keadilan, dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya.

2. Pendekatan perilaku

Pendekatan ini merupakan studi antara individu dan kelompok dalam suatu perusahaan. Dimana tenaga kerja mengaktualisasi diri dalam hubungan sosial di tempat kerja.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pendekatan dalam manajemen

sumber daya manusia terdiri dari lima pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Strategis

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia ini harus dapat memberikan kontribusi atau andil dalam mencapai tujuan strategis.

2. Pendekatan SDM

Pendekatan ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusianya untuk mendorong karyawan dalam membangun kinerja yang baik.

3. Pendekatan Manajemen

Setiap manajer bertanggung jawab dalam melakukan setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia perusahaan.

4. Pendekatan Sistem

Manajemen sumber daya manusia dalam pendekatan ini merupakan sebuah sistem yang lebih besar dan saling terhubung.

5. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia memberikan peningkatan bagi karyawan dan perusahaan dalam memberikan kontribusinya untuk menghadapi berbagai tantangan dan masalah yang dihadapi.

Pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia ini dapat digunakan oleh manajer disetiap perusahaan untuk mengelola dan menganalisis sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan diterapkannya tujuan akan mengarahkan perusahaan berjalan secara terarah dan teratur. Menurut Schermerhorn (2012) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendorong kinerja perusahaan melalui pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Menurut Torrington *et al.*, (2020) tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi enam, yaitu :

1. *Staffing Objective*

Perusahaan sebelum melakukan perekrutan melakukan identifikasi pekerjaan untuk menemukan sumber daya manusia yang sesuai, terampil, dan berkualitas.

2. *Performance Objective*

Perusahaan memastikan sumber daya manusianya termotivasi dan berkomitmen dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Hubungan kerja,

pelatihan, dan pengembangan dibutuhkan dalam mendorong kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. *Change Management Objective*

Berkembangnya dunia bisnis membuat perusahaan memilih untuk melakukan perubahan untuk terus berinovasi dan mengikuti arus persaingan. Perubahan manajemen juga diperlukan untuk mengubah budaya yang ada dengan melibatkan karyawan dalam perubahannya untuk menjadi perusahaan yang lebih baik.

4. *Administrative Objective*

Perusahaan diperlukan untuk menjaga kerahasiaan dan keakuratan data dalam memfasilitasi kelancaran perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif.

5. *Reputation Objective*

Reputasi bagi perusahaan digunakan untuk mempertahankan dan membangun citra positif terhadap publik dalam mempertahankan bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif.

6. *Well-being Objective*

Perusahaan diperlukan dalam menjaga kesejahteraan karyawannya untuk mempertahankan tenaga kerja yang memiliki potensi dalam kelancaran bisnis perusahaan dan mempertahankan reputasi positif perusahaan.

Sedangkan, tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Mathis & Jackson (2016) dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. *Administrative*

Tujuan administratif manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pencatatan setiap kegiatan, dokumen hukum, dan kebijakan perusahaan.

2. *Operational and Employee Advocate*

Tujuan operasional dan advokasi karyawan merupakan pengelolaan setiap aktivitas manajemen berdasarkan strategi dan operasi yang telah diidentifikasi.

3. *Strategic*

Tujuan strategis manajemen sumber daya manusia adalah mendefinisikan dan melakukan pengimplementasian strategi bisnis perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa diterapkannya tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk berjalan didunia bisnis dalam menghadapi berbagai kompetisi. Selain itu, tujuan manajemen sumber daya

manusia dapat membantu perusahaan berjalan secara terarah dan terorganisir dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

### 2.2.1.1 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda sehingga perusahaan membutuhkan perencanaan yang tepat dalam menghadapi tantangan tersebut. Menurut Snell & Bohlander (2011) tantangan manajemen sumber daya manusia terdiri sebagai berikut :

1. Perubahan dalam Pasar dan Ekonomi  
Berjalannya waktu pasar dan perekonomian dunia melaju sangat pesat, perusahaan harus melakukan perubahan untuk menyesuaikan. Perusahaan harus melakukan perubahan reaktif dan proaktif
2. Globalisasi  
Globalisasi merupakan kondisi dimana integrasi ekonomi dan pasar dalam mengirim aktivitas bisnisnya ke luar negeri untuk mencari peluang dan menghindari pesaing asing di dalam negeri.
3. Teknologi  
Kemajuan teknologi memungkinkan organisasi mengalami kemudahan dalam menjalankan aktivitas bisnis. Selain itu, teknologi berpengaruh ke dalam transformasi *touch labor* menjadi *knowledge workers*.
4. Pengendalian biaya  
Dalam mengendalikan biaya, perusahaan melakukan berbagai pendekatan dalam mengurangi biaya tenaga kerja dengan melakukan pengelolaan tunjangan, perampingan, *outsourcing*, *offshoring*, cuti, dan *leasing*.
5. Pemanfaat Perbedaan Karyawan  
Setiap perusahaan memiliki karyawan yang beragam. Perusahaan perlu mengoptimalkan investasi sumber daya manusia ini dengan menganalisis kelompok demografis yang berbeda. Dengan beragamnya karyawan dalam suatu perusahaan dapat memperluas basis aktivitas bisnis perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2016), tantangan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. *Competition, Cost Pressure, and Restructuring*

Kompetisi, penekanan biaya, dan restrukturisasi merupakan tiga hal yang saling berkaitan dalam mempengaruhi perusahaan. Adanya persaingan membuat perusahaan melakukan penekanan biaya untuk mengurangi biaya dalam bertahan di tengah persaingan yang sengit. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan melakukan restrukturisasi manajemen dengan merampingkan struktur organisasi atau melakukan pengurangan karyawan demi bertahan dalam persaingan.

2. *Globalization*

Globalisasi merupakan pergeseran aktivitas bisnis menuju pengintegrasian operasi, manajemen, dan aliansi secara global. Perusahaan kerap mengirimkan karyawan ke perusahaan global untuk memastikan aktivitas bisnis sejalan dengan harapan di kantor pusat.

3. *A Changing Workforce*

Berkembangnya waktu, manajemen sumber daya manusia menghadapi adanya perubahan tenaga kerja. Dimana tenaga kerja saat ini lebih beragam. Perusahaan harus menghadapi perubahan tenaga kerja dan beradaptasi dengannya secara eksternal maupun internal.

4. *Human Resource and Technology*

Teknologi dan sumber daya manusia memerankan peran penting dalam masa sekarang. Teknologi memudahkan perusahaan dalam melakukan proses penggajian hingga membuat laporan pencatatan kinerja karyawan maupun perusahaan. Hadirnya teknologi juga membantu pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Tingkat kesulitan setiap perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan manajemen sumber daya manusia berbeda dimasa sebelumnya dan di masa sekarang. Perusahaan perlu melakukan perencanaan yang matang dalam menghadapi berbagai tantangan manajemen sumber daya manusia tersebut secara efektif dan efisien.

## **2.2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan aktivitas kerja, karyawan harus searah dan relevan dengan tujuan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Mathis & Jackson (2014), kinerja merupakan aksi atau tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi. Kontribusi tersebut berupa ketepatan waktu, kuantitas, kualitas, kehadiran, efisiensi kerja, dampak interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, dan hasil kerja.

Armstrong (2009) mendefinisikan kinerja sebagai proses sistematis dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja karyawan. Kinerja berkontribusi dalam tercapainya perubahan budaya dan terintegrasi dengan seluruh aktivitas manajemen. Kinerja juga merupakan sistem dimana perusahaan menetapkan tujuan, menentukan standar kerja, mengevaluasi pekerja, memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, dan pemberian umpan balik.

Sedangkan Snell & Bohlander (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam menciptakan lingkungan kerja dimana tenaga kerja dapat menampilkan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sendiri merupakan suatu proses yang menentukan tinggi rendahnya

kemampuan atau penampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dari penjelasan kinerja karyawan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kunci dari kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor dari lingkungan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Blumberg & Pringle (1982) dalam (Armstrong, 2009) yaitu :

1. Atribut individu.  
Atribut individu merupakan kompetensi karyawan yang berupa kemampuan atau keahlian, latar belakang, dan faktor psikologis yang digunakan untuk menentukan kapasitas dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Upaya kerja.  
Bentuk dari upaya kerja ini yaitu kemauan karyawan dalam berkinerja dan melakukan suatu pekerjaan.
3. Dukungan organisasi.  
Dukungan organisasi dapat berupa dukungan yang diberikan kepada karyawan dengan menyediakan informasi terkait tujuan organisasi, sumber daya, teknologi, struktur dan peraturan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2019), yaitu :

1. *Quantity and Quality of Work*  
Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Sedangkan, kualitas merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan.
2. *Depth of Knowledge*

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam menyelesaikan tugas yang menghasilkan keluaran berkualitas.

3. *Cooperation*

Kooperatif menunjukkan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan peraturan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan bersama.

4. *Attendance*

Kehadiran karyawan dalam bekerja diartikan sebagai kesungguhan karyawan dalam bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

5. *Initiative*

Inisiatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Karyawan yang melakukan inisiatif dalam pekerjaannya memiliki banyak ide dan mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya untuk membantu peningkatan kinerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, suatu organisasi atau perusahaan jika ingin berhasil dan mengalami peningkatan kinerja harus mengutamakan kinerja karyawannya untuk memberikan hasil yang optimal.

### 2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Tolak ukur dari kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat indikator kinerja Mathis & Jackson (2014), yaitu :

1. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. *Quality* (Kualitas)

Kualitas pekerjaan merupakan hasil kerja dengan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

3. *Work Efficiency* (Efisiensi Kerja)

Efisiensi kerja merupakan pemanfaatan sumber daya secara efektif dalam setiap aktivitas untuk memperoleh keuntungan tinggi dan meminimalisir kerugian.

4. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Dampak interpersonal merupakan hubungan antar karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan standar dari perusahaan.

6. *Output* (Hasil)

Hasil merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011) mengasumsikan 5 indikator dalam kinerja

karyawan, yaitu :

1. *Quality of work*

Hasil pekerjaan karyawan yang menunjukkan sebaik apa kualitas yang dihasilkan.

2. *Work Quantity*

Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

3. *Responsibility*

Karyawan bertanggung jawab penuh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan.

4. *Cooperation*

Karyawan disiplin dalam menjalankan peraturan dan kebijakan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. *Initiatives*

Karyawan mampu mengelola pikirannya secara aktif, memiliki keingintahuan yang tinggi, dan pemikiran yang luas dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator dari Mathis & Jackson (2014) dengan indikator *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output*. Peneliti memilih indikator tersebut dikarenakan sesuai dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui. Indikator tersebut mewakili cara mengetahui tingkat kualitas kinerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, keefisienan karyawan dalam bekerja, hubungan interpersonal, ketepatan waktu, dan hasil kerja karyawan.

## **2.2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam menunjang kinerja karyawan yang optimal selama bekerja. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan tugas yang diberikan perusahaan maupun kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan antar tenaga kerja dan kepemimpinan. Menurut Nitisemito (1982) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar karyawan dimana dapat mempengaruhi semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang optimal bagi karyawan sendiri dan perusahaan.

Schermerhorn (2012) menggambarkan lingkungan kerja sebagai lingkungan yang terdiri dari kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial. Kondisi eksternal tersebut berupa aspek ekonomi, aspek hukum atau politik, aspek sosial budaya, aspek teknologi, dan aspek lingkungan alam. Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperburuk kondisi karyawan dalam bekerja dan menurunkan kinerja karyawan selama bekerja.

### 2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini agar lingkungan kerja berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Nitisemito (1982) faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. **Pewarnaan**  
Ketidaksesuaian dalam memilih pewarnaan ruangan dalam perusahaan dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi semangat kerjanya.
2. **Kebersihan**  
Karyawan juga harus bertanggung dalam menciptakan kebersihan di tempat kerja untuk kenyamanan bekerja.
3. **Pertukaran Udara**  
Ventilasi di dalam ruangan diperlukan untuk melakukan pertukaran udara yang cukup dan menghasilkan udara yang segar serta bersih.
4. **Penerangan**  
Penyesuaian penerangan setiap ruangan perlu diperhatikan dari sisi kebutuhan dalam cahaya lampu maupun cahaya matahari.
5. **Musik**  
Musik dapat membantu karyawan menciptakan suasana yang tenang dan gembira. Perusahaan perlu memperhatikan musik yang digunakan di waktu yang tepat dan genre yang tepat.
6. **Keamanan**  
Rasa aman di tempat kerja membuat karyawan nyaman dalam melakukan segala aktivitas pekerjaannya.
7. **Kebisingan**  
Kebisingan merupakan gangguan yang sulit untuk dikendalikan. Perusahaan bisa mengurangi gangguan tersebut dengan membuat alat peredam suara di berbagai ruangan untuk mengatasinya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Lighting*  
Pencahayaannya dalam ruangan perlu diperhatikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan juga pencahayaan matahari harus diatur sebaik mungkin untuk menghasilkan penerangan yang baik disaat siang hari.
2. *Temperature*  
Suhu ruangan harus disesuaikan dengan kondisi cuaca untuk membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. *Ventilation*  
Ventilasi udara dibutuhkan di setiap ruangan untuk menghasilkan pertukaran udara yang baik dan segar untuk kenyamanan karyawan selama bekerja.
4. *Safety*  
Keamanan dalam bekerja harus diutamakan, dimana perusahaan harus menerapkan setiap pekerjaan dengan standar operasional perusahaan yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
5. *Music*  
Musik dapat membawa dampak baik maupun buruk bagi karyawan. Musik membantu karyawan merasa rileks dalam bekerja jika ditempatkan di waktu yang tepat.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat dijadikan perhatian oleh perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak terhadap kinerja perusahaan yang optimal.

### **2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. *Physical Environment*

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik disekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. *Non-Physical Environment*

Lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan yang tidak bersifat fisik dan berkaitan dengan hubungan kerja para anggota di dalamnya.

Sedangkan menurut Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja  
Suasana kerja merupakan iklim yang tercipta dari interaksi yang ada di dalam perusahaan.
2. Hubungan Kerja  
Hubungan kerja merupakan suatu ikatan antar anggota hingga pemimpin yang terbentuk saat menjalankan aktivitas kerja.
3. Fasilitas Kerja  
Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang karyawan menjalankan aktivitas kerja.

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2017) dengan indikator *physical environment* dan *non-physical environment*. Peneliti memilih indikator tersebut dikarenakan sesuai dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui. Indikator tersebut mewakili cara mengetahui seberapa baik lingkungan kerja suatu organisasi dengan melihat lingkungan fisik yang terlihat dan lingkungan non-fisik yang tidak terlihat.

## **2.2.4 Budaya organisasional**

### **2.2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasional perusahaan satu dengan perusahaan lainnya tentu berbeda-beda. Budaya organisasional merupakan ciri khas dari suatu perusahaan

dan merupakan sebuah pedoman berupa nilai dan kepercayaan dalam menjalankan aktivitas bisnis. Menurut Robbins & Judge (2019) budaya organisasional merupakan sebuah sistem yang berupa nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadikan ciri khas suatu organisasi. Hofstede (2011) mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu program yang mengumpulkan berbagai pemikiran yang membedakan antar anggota dari organisasi lain. Budaya organisasional dapat berdampak positif maupun negatif bagi seseorang di dalamnya. Budaya organisasional harus dipertahankan oleh semua pihak dalam suatu organisasi untuk berjalan ke arah tujuan yang sama.

Schein (2010) mendefinisikan bahwa budaya organisasional merupakan serangkaian asumsi yang diyakini oleh suatu kelompok untuk bertindak, melihat, dan berpikir. Budaya organisasional membawa kekuatan dan stabilitas bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional merupakan sebuah nilai dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan bersama.

#### **2.2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasional menurut Robbins & Judge (2012) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

1. *Norms*

Norma merupakan suatu aturan yang dijadikan pedoman dalam berperilaku dalam suatu organisasi.

2. *Rules*  
Peraturan merupakan aturan yang dipegang bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas.
3. *Dominant Values*  
Nilai yang dominan di dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi membentuk suatu budaya.
4. *Philosophy*  
Filosofi merupakan suatu aturan yang tercipta di dalam suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang.

Sedangkan menurut Hamilton (2003) dalam (Schein, 2010), faktor yang mempengaruhi budaya organisasional adalah :

1. *Goal*
2. *Social Responsibility*
3. *Common Held Beliefs, Attitudes, and Value*
4. *Customer*
5. *Ability to Adaptation and Integrate*
6. *Independent and Transparent Corporate Governance*

Berdasarkan faktor-faktor tersebut untuk mewujudkan budaya organisasional yang baik, perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam menerapkannya ke dalam budaya organisasi.

#### **2.2.4.2 Indikator Budaya Organisasi**

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator dari Robbins (2012) dengan indikator sebagai berikut :

1. *Innovation and Risk Taking*  
Karyawan diharapkan untuk berinovasi dan berani dalam mengambil resiko dalam melakukan aktivitas kerjanya untuk mendorong karyawan lebih berkembang.
2. *Attention to Detail*  
Karyawan perlu memperhatikan ketelitian dan ketepatan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

3. *Outcome Orientation*  
Perusahaan lebih berorientasi terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawannya daripada proses dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *People Orientation*  
Perusahaan berorientasi terhadap orang didalamnya dalam mempertimbangkan efek individu terhadap perusahaan.
5. *Team Orientation*  
Perusahaan lebih berorientasi terhadap tim dalam memberikan tugas dan bukan perseorangan.
6. *Aggressiveness*  
Tuntutan perusahaan terhadap karyawannya untuk memiliki sifat bersing dan agresif dalam pekerjaan.
7. *Stability*  
Perusahaan menekankan status quo daripada pertumbuhan.

Sedangkan, menurut Hofstede (2011) mengungkapkan bahwa indikator budaya organisasional adalah sebagai berikut :

1. *Power Distance*  
Jarak kekuasaan dari suatu perusahaan dapat dilihat dari apakah organisasi lebih bersifat hirarkis atau egalitarian.
2. *Uncertainty Avoidance*  
Sejauh mana perusahaan memiliki kekuatan dalam menghadapi atau menghindari suatu tantangan atau ketidakpastian.
3. *Individualism vs Collectivism*  
Karyawan didalam suatu perusahaan beragam, perusahaan yang cenderung individualis adalah perusahaan yang lebih menekankan terhadap diri sendiri dibandingkan kelompok.
4. *Masculinity vs Femininity*  
Maskulin dalam perusahaan lebih ditekankan terhadap adanya persaingan dan kesuksesan. Sedangkan feminin lebih menekankan sikap saling peduli.
5. *Long vs Short Term Orientation*  
Perusahaan yang memiliki orientasi jangka pendek cenderung kurang terbuka dengan perubahan dan lebih mementingkan hubungan di masa lalu. Sedangkan perusahaan yang memiliki orientasi jangka panjang lebih terbuka dan siap dengan adanya perubahan.

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator Robbins (2012) dengan indikator *innovation and risk taking, attention to detail,*

*outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability.* Peneliti memilih indikator tersebut dikarenakan sesuai dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui. Indikator tersebut mewakili cara mengetahui bagaimana kualitas budaya organisasi disuatu perusahaan, dengan melihat pengambilan inovasi dan resiko untuk organisasi oleh karyawan, memperhatikan terhadap detail, orinetasi (hasil, orang, dan tim), keagresifan karyawan dalam organisasi, dan kestabilan organisasi.

## **2.2.5 Stres Kerja**

### **2.2.5.1 Pengertian Stres Kerja**

Didalam dunia pekerjaan kerap ditemukan karyawan yang mengalami stres dalam menjalankan pekerjaan. Stres ini dimulai dari karyawan yang merasakan beban pekerjaan yang terlalu berat hingga mengakibatkan terganggunya aktivitas keseharian karyawan dirumah maupun dikantor. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan karyawan dalam menjalani aktivitas kerjanya. Stres kerja ini merupakan suatu gejala yang jika tidak diatasi dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan mental karyawan. Hinkle (1973) dalam (Cartwright & Cooper, 1997) mendefinisikan bahwa stres berasal dari bahasa latin, yaitu *stringere*. Bahasa latin tersebut diartikan sebagai gambaran akan suatu kesulitan yang dialami oleh pihak tertentu. Stres dapat berasal dari adanya tekanan atau ketegangan yang mengacu kepada kekuatan mental seorang individu.

Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar. Stres dapat membawa dampak yang negatif maupun positif. Stres dalam konteks positif dapat membantu peningkatan oksigen ke tubuh sehingga stres dapat membawa keuntungan dalam meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja. Namun, dalam konteks negatif stres dapat menghambat pekerjaan dalam berbicara dan berpikir. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan respon terhadap lingkungan sekitar yang menyebabkan gangguan kesehatan dan mental jika tidak diatasi dengan tepat. Stres harus dikelola sebaik mungkin untuk menghasilkan konteks yang positif dan tidak mengganggu pekerjaan.

#### **2.2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal perusahaan. Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

1. **Beban Pekerjaan**  
Beban pekerjaan merupakan sejumlah tugas yang di berikan oleh perusahaan dengan adanya pemberian tenggat waktu tertentu.
2. **Waktu Kerja**  
Waktu kerja merupakan tenggat waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. **Pengawasan**  
Pengawasan diperlukan dalam bekerja, untuk mengelola karyawan dalam bekerja dan membantu karyawan yang merasa kesulitan.
4. **Iklm Kerja**  
Iklim kerja merupakan suasana yang tercipta dalam suatu aktivitas kerja.
5. **Otoritas Kerja**

Otoritas kerja yang disalahgunakan dapat memicu adanya konflik kerja dan menciptakan iklim kerja yang buruk dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

6. Konflik Kerja

Konflik dalam pekerjaan merupakan terjadinya suatu pertentangan antar anggota, perusahaan, atau pemimpin.

7. Perbedaan Nilai

Perbedaan nilai karyawan dengan perusahaan dapat memperburuk, jika perusahaan tidak membimbing karyawan untuk memiliki nilai yang sama dengan nilai yang perusahaan jadikan sebagai pedoman.

Robbins & Judge (2019) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. *Environmental Factors*

Ketidakpastian merupakan faktor paling berpengaruh dalam meningkatkan stres kerja.

- a. *Economic Uncertainty*
- b. *Political Uncertainty*
- c. *Technological Change*

2. *Organizational Factors*

Adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas dan menghindari kesalahan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebih, tuntutan dari pimpinan hingga rekan kerja yang kurang menyenangkan dapat meningkatkan stres kerja.

- a. *Task Demands*
- b. *Role Demands*
- c. *Interpersonal Demands*

3. *Personal Factors*

Faktor pribadi juga menjadikan hal yang harus diperhatikan karena memiliki kaitan erat dengan konflik kehidupan kerja.

- a. *Family Problems*
- b. *Economic Problems*

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik. Stres yang dikelola dengan baik akan menghasilkan hasil yang baik.

### 2.2.5.3 Indikator Stres Kerja

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator dari

Robbins & Judge (2008) dengan indikator sebagai berikut :

1. *Excessive Workload*  
Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. *Pressure*  
Tekanan yang diberikan oleh pimpinan hingga rekan kerja dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang diberikan.
3. *Unfavorable Work Environment*  
Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat memperburuk aktivitas kerja karyawan yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas dalam bekerja.
4. *Work Design*  
Desain kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan perusahaan.

Sedangkan menurut Cooper *et al.*, (1988) dalam (Cartwright & Cooper,

1997) indikator stres kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. *Working Condition*  
Kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi rendahnya suasana karyawan dalam bekerja dan memicu sumber stres kerja.
2. *High Workload*  
Terjadinya perubahan dalam organisasi dapat meningkatkan beban kerja bagi karyawan dimana adanya perubahan didalam organisasi harus meningkatkan tenaga kerja untuk mengimbangi beban kerja.
3. *Long Working Hours*  
Panjangnya jam kerja disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.
4. *Shift Working*  
Pekerjaan shifting dapat memicu terjadinya stres kerja karena adanya tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu dan cenderung memiliki waktu yang sedikit untuk mencapai target.
5. *Uncertainties*

Ketidakpastian terjadi ketika adanya perubahan dalam organisasi yang membuat karyawan merasakan ketidakpastian terkait ketakutan kehilangan pekerjaan atas perubahan yang terjadi.

6. *Conflict in The Role*

Terjadinya konflik didalam suatu pekerjaan dapat mempengaruhi peran seorang karyawan diluar masa kerjanya dan dapat memicu terjadinya stres.

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti menggunakan indikator Robbins (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment, and work design*. Peneliti memilih indikator tersebut dikarenakan sesuai dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui. Indikator tersebut mewakili cara mengetahui tingkat stress kerja dalam suatu organisasi, dengan melihat beban kerja berlebih yang diberikan kepada karyawan, tekanan dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan desain pekerjaan yang rumit.

## **2.3 Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi hasil kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Pada hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Idris *et al.*, (2020), Zafar *et al.*, (2020), dan Nguyen *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Al-Omari & Haneen (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Erawati *et al.*, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori lingkungan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Jain & Kaur (2014), Geneaidy (2000), Nitisemito (2001), Sedarmayanti (2001), dan Sedarmayanti (2012). Sedangkan teori kinerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Jamil & Raja (2011), Mathis & Jackson (2006), Stup (2003), Noor (2014), dan Mangkunegara (2011). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **2.3.2 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasional merupakan aspek yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan dalam naik turunnya kinerja karyawan selama bekerja. Pada hipotesis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Ferine *et al.*, (2021), Sabuhari *et al.*, (2020), Zanon *et al.*, (2020), Sapta *et al.*, (2020), Nguyen *et al.*, (2020), dan Kuswati (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasional budaya organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Teori budaya organisasional yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu O'Reilly *et al.*, (2014), Denison (1990), Hofstede (2011), Kadir & Amalia (2017), dan Robbins (2012). Sedangkan teori kinerja yang dijadikan acuan oleh penelitian terdahulu, yaitu Bakker *et al.*, (1984), Mathis & Jackson (2014), Ulhoa & Esposto (2020), Wayne & Ferris (1990), Mangkunegara (2013), dan Moeharionon (2012). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa diduga budaya organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

*H<sub>2</sub> : Diduga budaya organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja**

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dalam setiap aktivitas kerja karyawan suatu perusahaan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan hingga stres dalam menjalani pekerjaannya. Pada hipotesis lingkungan kerja terhadap stres kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Al-Doghan (2020), Prabawanti & Ratna (2019), Cahyaningtyas & Allicia (2021), Aldino & Rosaly (2021), dan Puspitasari *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Teori lingkungan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Bhanu *et al.*, (2018), Sedarmayanti (2013), Sedarmayanti (2004), Rivai (2009), dan Sedarmayanti (2017). Sedangkan teori stres kerja yang dijadikan

acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Selye (1936), Igor (1997), Rivai & Sagala (2011), Hasibuan (2012), dan Nawawi (2017). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

H<sub>3</sub> : *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja.*

#### **2.3.4 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

Karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri terhadap budaya organisasional dapat menjadikannya sebagai sebuah hambatan dalam karyawan bekerja yang berujung dengan perasaan tertekan maupun stres kerja. Pada hipotesis budaya organisasional terhadap stres kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Aghaei & Zahra (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Komar (2021), Paais (2018), dan Prayogo (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Teori budaya organisasional yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Denison (1990), Hofstede (2011), Lee *et al.*, (2020), Denison & Mishra (2008), dan Schein (2010). Sedangkan teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Cooper *et al.*, (1988), Luthans (2002), Mulyadi (2003), dan Robbins & Judge. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut,

diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasional terhadap stres kerja.

*H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasional terhadap stres kerja.*

### **2.3.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres merupakan hasil dari adanya tekanan dalam pekerjaan yang dapat berdampak baik maupun buruk bagi kinerja karyawan. Stres kerja yang membawa dampak baik akan membuat karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan untuk stres kerja yang membawa dampak buruk membuat karyawan terhambat dalam penyelesaian pekerjaan. Pada hipotesis stres kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Wu *et al.*, (2019), Jahari (2019), Nazmi *et al.*, (2022), dan Sugiono & Deni (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriani *et al.*, (2019) dan Rachman (2021), menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Kahn (1964), Robbins (2002), Dhurba Pandey (2020), Gibson (1995), Sopiah (2018), dan Robbins (2008). Sedangkan teori kinerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Borman (1997), Mangkunegara (2013), Moehersono (2012), Wibowo (2014), dan Mangkunegara (2017). Berdasarkan penelitian

terdahulu tersebut, diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>5</sub> : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan*

### **2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

Perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dan juga dapat menghindari terjadinya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu oleh peneliti, yaitu Prabawanti & Ratna (2019) dan Bahri *et al.*, (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. sedangkan Cahyaningtyas & Allicia (2021), Octarina & Komang (2022), dan Risamasu (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Teori lingkungan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Sedarmayanti (2013), Sedarmayanti (2017), Sedarmayanti (2011), Nitisemito (1982), dan Supriyadi (2015). Teori kinerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Cahyono (2014), Viswesvaran & Ones (2000), Mulyadi & Soegoto (2017), Wibowo (2010), dan Rivai (2008). Sedangkan teori

stres kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu, yaitu Igor (1997), Dewi & Wibawa (2016), Nawawi (2017), Siagian (2010), dan Robbins (2013). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

H<sub>6</sub> : *Diduga terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.*

### **2.3.7 Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

Diterapkannya budaya organisasional yang baik dalam suatu perusahaan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan dan meminimalisir adanya stres kerja oleh karyawan dalam beradaptasi dengan budaya organisasional tersebut. Pada hipotesis budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu oleh peneliti, yaitu Komar (2021) dan Prayogo (2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Sedangkan Widhaswara *et a.*, (2017), Fitria & Sulastri (2019), dan Sidiq (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Teori budaya organisasional yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, yaitu Schein (2010), Ahmad Sani (2013), Ndraha (2006), Luthans (2014), dan Denison & Mishra (2008). Teori kinerja yang dijadikan acuan dalam

penelitian terdahulu, yaitu Robbins (2008), Dharma (1991), Bangun (2015), Kassem (2013), dan Wirawan (2007). Sedangkan teori stres kerja yang digunakan oleh penelitian terdahulu, yaitu Robbins & Judge (2008), Sentot Imam (2010), dan Mulyadi (2003). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, diduga terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

*H<sub>7</sub> : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.*

#### **2.4 Kerangka Pikir**

Kerangka pikir menurut Sekaran & Bougie (2016) merupakan suatu keyakinan atas fenomena bagaimana variabel-variabel dapat saling terkait dan terikat. Kerangka pikir berperan dalam melakukan identifikasi hubungan antar variabel dalam mempelajari suatu permasalahan.

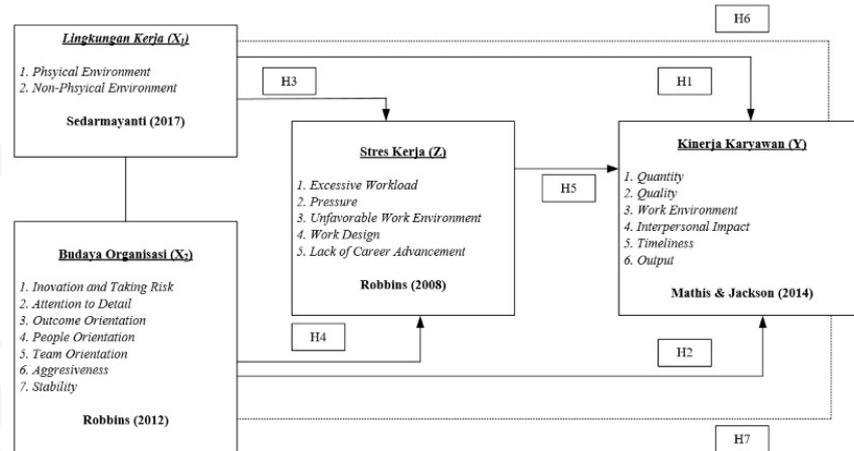
Dalam penelitian ini kerangka pikir menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Selain itu, menjelaskan indikator-indikator yang digunakan sesuai dengan teori dari para ahli yang terdapat dari penelitian-penelitian terdahulu.

Berikut merupakan sumber dari penelitian-penelitian terdahulu, yaitu :

1.  $X_1 \longrightarrow Y$  : Idris *et al.*, (2020); Zafar *et al.*,(2020); Al-Omari & Haneen (2017); Nguyen *et al.*, (2020); dan Erawati *et al.*, (2019).

2.  $X_2 \longrightarrow Y$  : Ferine *et al.*, (2021); Sabuhari *et al.*, (2020); Zanon *et al.*, (2020); Sapta *et al.*, (2020); Nguyen *et al.*, (2020); dan Kuswati (2020).
3.  $X_1 \longrightarrow Z$  : Al-Doghan (2020); Prabawanti & Ratna (2019); Cahyaningtyas & Allicia (2021); Aldino & Rosaly (2021); dan Puspitasari *et al.*, (2021).
4.  $X_2 \longrightarrow Z$  : Aghaei & Zahra (2020); Komar (2021); dan Paais (2018); dan Prayogo (2019).
5.  $Z \longrightarrow Y$  : Wu *et al.*, (2019); Jahari (2019); Sugiono & Deni (2021); Indriani *et al.*, (2019); Nazmi *et al.*, (2022); dan Rachman (2021).
6.  $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$ : Prabawanti & Ratna (2019); Cahyaningtyas & Allicia (2021); Bahri *et al.*, (2018); Octarina & Komang (2022); dan Risamasu (2018).
7.  $X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$ : Komar (2021); Widhaswara (2017); Fitria & Sulastri (2019); Prayogo (2019); dan Sidiq (2019).

Berdasarkan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut dan teori yang digunakan dalam penelitian, maka dapat terbentuk kerangka pikir untuk penelitian ini pada Gambar 2.1 berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Keterangan :

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya organisasional (X<sub>2</sub>).
2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Z).

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2016) hipotesis merupakan suatu pernyataan tentatif yang dapat diuji. Hipotesis juga merupakan suatu prediksi atas hubungan antar variabel yang dicantumkan dalam rumusan masalah untuk diuji.

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
- H<sub>4</sub> : Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
- H<sub>5</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>6</sub> : Stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>7</sub> : Stres kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Patton (1996) dalam (Sanders *et al.*, 2014) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menarik data numerik dan dikumpulkan secara terstruktur dan tervalidasi untuk menguji hubungan antar variabel. Sedangkan menurut Cooper & Pamela (2014) metode kuantitatif merupakan penelitian yang melakukan pengukuran mengenai perilaku konsumen, pengetahuan, pendapat, dan sikap. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menjelaskan atau memprediksi dan pengujian teori atau peristiwa. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan pendistribusian kuesioner kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner adalah rangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya. Kuesioner didesain secara umum dalam mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah yang besar. Sedangkan menurut Cooper & Pamela (2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam melakukan penelitian.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terletak di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama yang beralamat di Jalan Tg.Awar-Awar, Ds. Remen, Tasikharjo, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban, Jawa Timur, Indonesia.

### 3.2.1 Profil Perusahaan

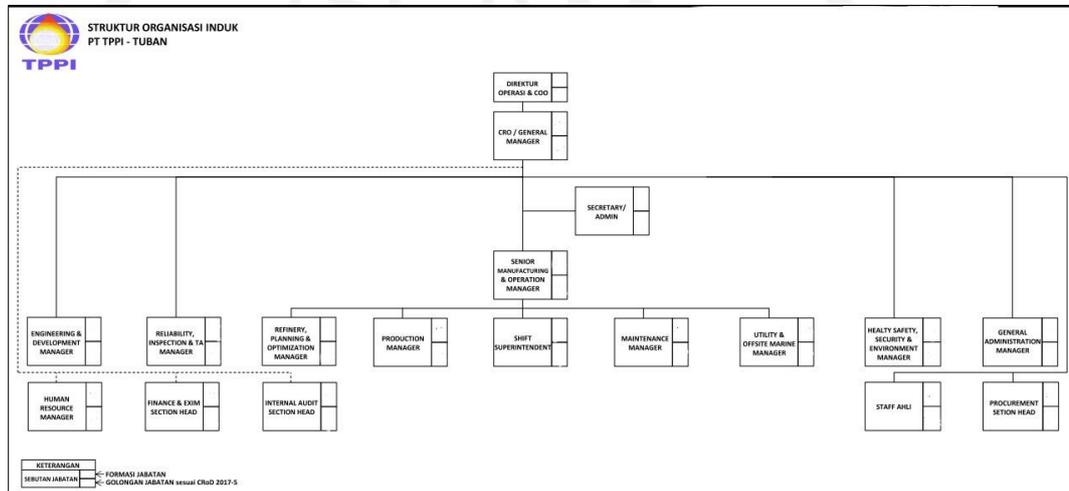
PT Trans Pacific Petrochemical Indotama merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang petrokimia. Pendirian PT Trans Pacific Petrochemical Indotama bersamaan dengan maraknya industri petrokimia di Indonesia pada awal tahun 1990-an. Tren ini dimulai dengan berdirinya Asahi Mas pada tahun 1984, kemudian disusul oleh Candra Asri pada tahun 1990-an. PT Trans Pacific Petrochemical Indotama berdiri pada Oktober 1995 berdasarkan peraturan pemerintah dengan investasi modal dari pihak asing yaitu Trans Pacific Petrochemical Indotama Limited dan PT Tirtamas Majutama.

Pembangunan kawasan pabrik dimulai pada tahun 1996 yang terletak di Tuban, Jawa Timur. Tahun 1998, aktivitas pembangunan proyek sempat terhenti dikarenakan tingginya nilai tukar rupiah terhadap dolar akibat krisis ekonomi yang melumpuhkan perekonomian Indonesia. Atas kejadian tersebut, kepemilikan proyek beralih ke pemerintah melalui Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN). Pada Oktober 2001, Pertamina dan Tirtamas menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) untuk melanjutkan pembangunan proyek PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Pada Februari 2004, Presiden Indonesia mengumumkan secara legal nasionalisasi dari Trans Pacific Petrochemical Indotama, dimana hak kepemilikan terbesar yang sebelumnya berada di pihak asing berpindah ke Pemerintahan Indonesia.

### 3.2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasional yang terdapat dalam PT Trans Pacific

Petrochemical Indotama Tuban adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1. Struktur Organisasi**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dalam **Gambar 3.1.** dapat dilihat struktur organisasi yang terdapat di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama Tuban yaitu *Direktur Operasi & COO*; *CRO/General Manager*; *Engineering & Development Manager*; *Reliability, Inspection & TA Manager*; *Human Resource Manager*; *Finance & Exim Section Head*; *Internal Audit Section Head*; *Secretary/Admin*; *Senior Manufacturing & Operation Manager*; *Refinery, Planning & Optimization Manager*; *Production Manager*; *Shift Superintendent*; *Maintenance Manager*; *Utility & Offsite Marine Manager*; *Healthy Safety, Security & Environment Manager*, *General Administration Manager*, *Staff Ahli*, *Procurement Section Head*.

### 3.2.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki visi sebagai berikut :

“Menjadi perusahaan petrokimia dan energi kelas dunia.”

Dalam menjalankan dan mewujudkan visi tersebut, PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki misi sebagai berikut :

“Menjalankan usaha komersial petrokimia dan energi yang terintegrasi dengan berdasarkan prinsip yang berintegritas.”

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel menurut Cooper & Pamela (2014) adalah suatu simbol dari peristiwa, karakteristik, maupun atribut yang dapat diberi nilai dan diukur. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah segala sesuatu yang dapat membedakan suatu nilai yang bervariasi. Nilai tersebut dapat bervariasi untuk objek yang sama maupun waktu yang sama dengan objek yang berbeda. Berdasarkan pengertian dari variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian merupakan suatu simbol dari peristiwa yang dapat diukur dan dinilai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasional ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen, dan stres kerja ( $Z$ ) sebagai variabel *intervening*.

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen menurut Cooper & Pamela (2014) adalah variabel bebas yang dapat memberikan efek terhadap variabel terikat.

Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016), variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu lingkungan kerja sebagai ( $X_1$ ) dan budaya organisasional sebagai ( $X_2$ ).

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen menurut Cooper & Pamela (2014) adalah variabel yang terikat dan diprediksi akan terpengaruh oleh variabel bebas. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016), variabel dependen merupakan variabel utama dalam penelitian untuk diselidiki. Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

## 3. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* menurut Cooper & Pamela (2014) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi variabel dependen dengan disimpulkan dari pengaruh independen dan moderasi terhadap peristiwa yang diamati. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016), variabel *intervening* merupakan variabel yang hadir diwaktu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dimana variabel *intervening* ini atau yang biasa disebut variabel mediasi dapat membantu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan stres kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

#### 3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis & Jackson (2014), kinerja karyawan merupakan indikator yang digunakan meliputi :

1. *Quantity* (Kuantitas)
  - a. Kemampuan bekerja secara efisien
  - b. Kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan
  - c. Kemampuan memenuhi target perusahaan
2. *Quality* (Kualitas)
  - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.
  - b. Kemampuan mengatasi berbagai kesulitan dalam pekerjaan
  - c. Ketelitian dalam bekerja
3. *Work Efficiency* (Efisiensi Kerja)
  - a. Memanfaatkan sumber daya secara efisien
  - b. Kemampuan mengurangi biaya berlebih pada pekerjaan
  - c. Kemampuan dalam meningkatkan keuntungan organisasi
4. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)
  - a. Kemampuan menjalin hubungan di tempat kerja
  - b. Kemampuan bekerja dalam tim
  - c. Kemampuan membantu rekan kerja

#### 5. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

- a. Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- c. Memanfaatkan waktu luang dengan bijak

#### 6. *Output* (Hasil)

- a. Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kerja
- b. Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran
- c. Kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas

### 3.4.2 **Stres Kerja (Z)**

Menurut Robbins & Judge (2008), stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang menghadapi kesempatan, permintaan, dan sumber yang berkorelasi dengan keinginan individu dan hasil yang tidak pasti. Indikator yang digunakan meliputi :

#### 1. *Excessive Workload* (Beban Kerja yang Berlebihan)

- a. Tekanan terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan
- b. Tekanan terhadap batas waktu penyelesaian tugas yang terbatas
- c. Tingkat kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

#### 2. *Pressure* (Tekanan)

- a. Tekanan dari posisi yang diemban
- b. Tekanan dari rekan kerja
- c. Tekanan dari perbedaan budaya di lingkungan kerja

3. *Unfavorable Work Environment* (Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan)
  - a. Ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja
  - b. Persaingan kerja yang tidak sehat
  - c. Gangguan dalam lingkungan kerja
4. *Job Responsibilities* (Tanggung Jawab Kerja)
  - a. Tekanan dalam menyelesaikan tanggung jawab
  - b. Keberanian yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab
  - c. Tekanan dalam mengatasi permasalahan di dalam tempat kerja
5. *Work Design* (Desain Kerja)
  - a. Tekanan dalam mengerjakan tugas yang beragam
  - b. Bimbingan oleh atasan terkait tugas
  - c. Tekanan dalam melakukan otomatisasi tugas

### **3.4.3 Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan. Indikator yang digunakan meliputi :

1. *Physical Environment* (Lingkungan fisik)
  - a. Lingkungan kerja
  - b. Kelengkapan fasilitas kerja
  - c. Keamanan lingkungan kerja
2. *Non-Physical Environment* (Lingkungan non-fisik)

- a. Keeratan hubungan dengan rekan kerja
- b. Keeratan hubungan dengan atasan
- c. Kenyamanan lingkungan kerja

#### **3.4.4 Budaya organisasional (X<sub>2</sub>)**

Menurut Robbins (2012), budaya organisasional merupakan suatu makna dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan yang membedakan dengan organisasi lain. Indikator yang digunakan meliputi :

1. *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Resiko)
  - a. Penghargaan pada karyawan yang berani dalam mengambil resiko
  - b. Penghargaan pada karyawan yang berani, namun mengalami kegagalan
  - c. Penghargaan pada karyawan yang melakukan inovasi
2. *Attention to Detail* (Perhatian terhadap detail)
  - a. Penghargaan pada karyawan yang menganalisis pekerjaan secara detail
  - b. Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur
  - c. Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. *Outcome Orientation* (Orientasi hasil)
  - a. Penghargaan pada karyawan yang mencapai target kerja
  - b. Penghargaan pada karyawan yang bekerja secara maksimal
  - c. Penghargaan pada karyawan yang bekerja secara optimal
4. *People Orientation* (Orientasi orang)

- a. Hubungan antar karyawan
  - b. Hubungan karyawan dengan atasan
  - c. Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
5. *Team Orientation* (Orientasi Tim)
- a. Suasana kerjasama dalam tim
  - b. Hubungan antar anggota dalam tim kerja
  - c. Dukungan antar tim kerja
6. *Aggressiveness* (Keagresifan)
- a. Pencapaian prestasi kerja karyawan
  - b. Penghargaan pada prestasi kerja karyawan
  - c. Kontribusi aktif karyawan dalam organisasi
7. *Stability* (Kestabilan)
- a. Penerapan standar aturan organisasi
  - b. Penerapan Standar Operasional Prosedur
  - c. Penerapan standar prestasi kerja

### **3.5 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi menurut Cooper & Pamela (2014) adalah kumpulan elemen yang digunakan dalam menarik kesimpulan penelitian. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah sekelompok orang maupun peristiwa yang akan diselidiki dalam penelitian. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian yaitu

karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dengan populasi 400 karyawan.

### 3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2016) teknik dalam pengambilan sampel adalah sekumpulan elemen yang tersedia untuk dipilih dalam tahapan proses sampling. Dalam menentukan sampel yang digunakan, terdapat dua teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel tersebut adalah *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *probability sampling* merupakan elemen di dalam populasi yang memiliki probabilitas bukan nol dan diketahui terpilih menjadi subjek dalam sampel. *Non-probability sampling* menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah elemen dalam suatu populasi tidak memiliki probabilitas yang melekat terhadap subjek yang dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *quota sampling*. Dimana peneliti mencari sampel penelitian, dengan menentukan jumlah awal sampel yang diinginkan untuk diteliti. Teknik penggunaan *quota sampling*, peneliti membagi populasi kedalam beberapa kelompok, mengidentifikasi, dan menganalisis proporsi dengan total populasi. Penggunaan teknik *quota sampling* juga dikarenakan faktor eksternal, dimana perusahaan memberikan keterbatasan dalam pengambilan sampel.

### **3.5.3 Sampel Penelitian**

Sampel menurut Cooper & Pamela (2014) adalah pemilihan beberapa elemen didalam suatu populasi dalam menarik suatu kesimpulan. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016), sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah 55 karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Dimana peneliti memperoleh sampel sebanyak 55 karyawan setelah melakukan langkah-langkah dalam pengambilan kuota sampling. Dimana terdapat sebanyak 9 divisi dalam perusahaan dan peneliti mengambil 5-6 karyawan dalam masing-masing divisi.

## **3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data**

### **3.6.1 Jenis Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer menurut Sekaran & Bougie (2016) merupakan data yang didapatkan langsung dari pihak pertama, dimana data primer berasal dari observasi, wawancara, atau survei. Dalam penelitian ini data primer menggunakan survei berupa penyebaran kuesioner secara daring melalui *gform*.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder menurut Sekaran & Bougie (2016) merupakan data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain dengan tujuan pembelajaran, dimana data sekunder dapat berasal dari publikasi pemerintah, informasi yang diterbitkan

dari perusahaan, website perusahaan atau internet. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah dari informasi dan website yang diterbitkan dari perusahaan.

### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang sebelumnya telah dirumuskan dengan para responden mencatat jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Setiap jawaban responden atas pernyataan penelitian yang diajukan peneliti ditentukan dengan skala *Likert*. Menurut Sekaran & Bougie (2016) skala *Likert* merupakan skala yang didesain dalam menguji setiap pernyataan subjek setuju atau tidak setuju dengan lima bobot poin. Skala ini digunakan untuk jawaban pada pernyataan variabel independen dan variabel dependen. Lima bobot poin tersebut adalah 5 = Sangat Baik; 4 = Baik; 3 = Cukup; 2 = Kurang Baik; dan 1 = Sangat Kurang Baik. Sedangkan, untuk variabel intervening menggunakan skala *Likert* dengan lima bobot poin sebagai berikut 1= Sangat Tinggi; 2 = Tinggi; 3 = Cukup; 4 = Rendah; dan 5 = Sangat Rendah.

## **3.7 Uji Instrumen Penelitian**

### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018) uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data kuesioner. Menurut Ghozali (2018)

terdapat beberapa uji validitas yang dapat digunakan dalam mengukur ketepatan data, yaitu:

1. Melakukan korelasi skor pada butir pertanyaan dengan total variabel
2. Melakukan korelasi bivariate dengan masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk
3. Melakukan uji CFA (Confirmatory Factor Analysis)

Pengujian validitas instrumen akan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Rumus Uji Korelasi Pearson Product Moment menurut Sugiyono (2013) adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n\Sigma XYZ - (\Sigma X)(\Sigma Y)(\Sigma Z)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}\{n\Sigma z^2 - (\Sigma z)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xyz}$  : Koefisien Korelasi

X : Skor Item

Y : Total Skor

n : Jumlah Subjek

$\Sigma X$  : Jumlah Skor X

$\Sigma Y$  : Jumlah Skor Y

$\sum Z$  : Jumlah Skor Z

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel pada kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas suatu indikator berupa Alfa Cronbach. Alfa Cronbach dengan nilai lebih besar dari 0,60 atau 60%, maka variabel dinyatakan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berupa Alfa Cronbach dengan rumus menurut Ghozali (2018) :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ \frac{\sum st^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan

$r_i$  : Reliabilitas Instrumen

$k$  : Mean Kuadrat Antar Subjek

$\sum Si^2$  : Mean Kuadrat Kesalahan

$St^2$  : Varians Total

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Uji Asumsi Klasi

#### 1. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa tujuan dari adanya uji multikolinieritas adalah untuk melakukan pengujian terhadap model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel atau tidak. Pengujian

multikolinieritas dapat menggunakan beberapa analisis, salah satunya menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$ , menunjukkan terjadinya multikolinieritas.

## **2. Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018) menyatakan tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, disebut sebagai homoskedastisitas. Sedangkan hasil pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser. Uji glejser merupakan pengujian dengan meregresikan data variabel independen dengan harga absolut residual.

## **3. Uji Normalitas**

Ghozali (2018) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan residual atau variabel pengganggu yang memiliki pendistribusian normal. Uji t dan Uji F dapat diasumsikan sebagai nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dapat menggunakan salah satu cara dalam mendeteksi

apakah residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam analisis tersebut mendeteksi distribusi yang mendekati normal dilihat dari nilai *Asymp.Sig (2tailed)*. Metode lain yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah analisis grafik adalah dengan melihat histogram dan *Normal Probability Plot*.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear

Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linear digunakan sebagai alat untuk mengukur kekuatan suatu hubungan antar variabel atau lebih. Selain itu, juga digunakan sebagai alat untuk menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Stockemer (2019) terdapat beberapa macam analisis regresi yaitu :

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Menurut Stockemer (2019) regresi linear sederhana digunakan untuk melihat besar kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear sederhana kerap digunakan terhadap satu variabel independen dan satu variabel dependen.

$$Y = a + b_1Z$$

Keterangan

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a dan b : Konstanta

## 2. Regresi Linear Berganda

Menurut Stockemer (2019) regresi linear berganda memungkinkan dalam melakukan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari metode ini adalah membuat persamaan yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel. Persamaan regresi yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

### a. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap stres kerja.

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Z : Stres Kerja

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Budaya organisasional

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

### b. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh langsung dari lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ditolak atau diterima, berdasarkan kriteria berikut :

- a. Nilai signifikansi < 0,05. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Diartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Nilai signifikansi > 0,05. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima. Diartikan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh bersamaan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ditolak atau diterima, berdasarkan kriteria berikut :

- a. Nilai  $F > 4$ . Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Diartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan nilai F hasil dan F Tabel. Apabila nilai F hitung  $>$  nilai F Tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_A$ ) diterima.

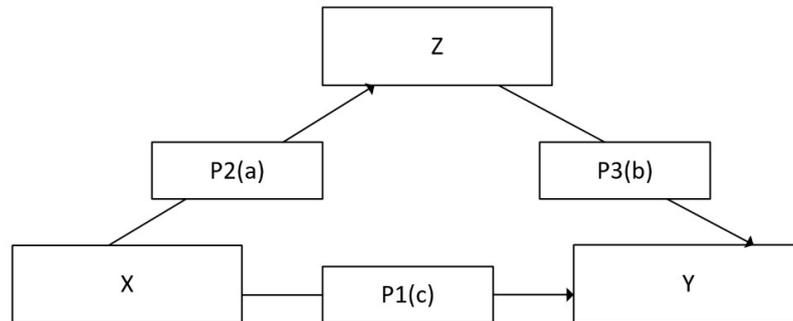
## 3. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018) mengatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai dari  $R^2$  adalah 0 dan 1. Kecilnya nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

### 3.8.4 Analisis Jalur

Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda. Dengan kata lain analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan variabel *intervening* dengan menaksir hubungan kausalitas antar

variabel berdasarkan dengan landasan teoritis. Berdasarkan hubungan antar variabel, berikut model penelitian dalam bentuk diagram jalur :



**Gambar 3. 2 Analisis Jalur**

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan :

X : Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional (Variabel Independen)

Z : Stres Kerja (Variabel Intervening)

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

P<sub>1</sub>(c) : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P<sub>2</sub>(a) : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening

P<sub>3</sub>(b) : Koefisien pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Kuesioner ini disebar kepada 55 responden, dengan besarnya jumlah pengembalian kuesioner yaitu sebanyak 55 kuesioner dan tingkat pengembalian sebesar 100 persen. Pembahasan meliputi uraian karakteristik responden, variabel penelitian, pengujian regresi, dan analisis jalur. Teknik yang digunakan dalam mengolah data adalah *software* SPSS 26.

#### **4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **4.1.1. Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas menurut Ghozali (2018) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Pengujian validitas dihitung berdasarkan item dengan korelasi masing-masing skor item dengan skor variabel dan dihitung dengan bantuan *software* SPSS 26.

**Tabel 4.1. Distribusi Pernyataan Berdasar Variabel**

No	Variabel	Jumlah
1	Lingkungan Kerja	6
2	Budaya Organisasi	21
3	Kinerja Karyawan	18
4	Stres Kerja	15
Total Pernyataan		60

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Setiap item pernyataan diuji menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan signifikansi sebesar 5 persen dan penelitian ini menunjukkan  $r_{tabel} = 0,265$  yang dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df = N - 2$$

$$df = 55 - 2 = 53$$

Keterangan :

df : *Degree of Freedom*

N : Besaran sampel

Instrumen penelitian akan menunjukkan keterangan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.2. Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0.581	0.265	Valid
2	Kelengkapan fasilitas kerja	0.477	0.265	Valid
3	Keamanan lingkungan kerja	0.593	0.265	Valid
4	Keeratan hubungan dengan rekan kerja	0.664	0.265	Valid
5	Keeratan hubungan dengan atasan	0.652	0.265	Valid

6	Kenyamanan lingkungan kerja	0.634	0.265	Valid
---	-----------------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 219)

Berdasarkan Tabel 4.2, data menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terbukti valid, dikarenakan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.3. Hasil Analisis Uji Validitas Budaya organisasional ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Penghargaan pada karyawan yang berani mengambil resiko	0,795	0.265	Valid
2	Penghargaan pada karyawan yang berani, namun mengalami kegagalan	0,838	0.265	Valid
3	Penghargaan pada karyawan yang melakukan inovasi	0.823	0.265	Valid
4	Penghargaan pada karyawan yang menganalisis pekerjaan dengan detail	0.711	0.265	Valid
5	Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur	0,658	0.265	Valid
6	Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,618	0.265	Valid
7	Penghargaan pada karyawan yang mencapai target kerja	0.763	0.265	Valid
8	Penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan maksimal	0.699	0.265	Valid
9	Penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan optimal	0.790	0.265	Valid
10	Hubungan antar karyawan	0.569	0.265	Valid
11	Hubungan karyawan dengan atasan	0.554	0.265	Valid
12	Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	0.508	0.265	Valid
13	Suasana kerjasama dalam tim kerja	0.355	0.265	Valid
14	Hubungan antar anggota dalam tim kerja	0.395	0.265	Valid
15	Dukungan antar tim kerja	0.437	0.265	Valid
16	Pencapaian prestasi kerja karyawan	0.716	0.265	Valid
17	Penghargaan pada prestasi kerja karyawan	0.745	0.265	Valid
18	Kontribusi aktif karyawan dalam organisasi	0.698	0.265	Valid
19	Penerapan standar aturan organisasi	0.708	0.265	Valid
20	Penerapan Standar Operasional Prosedur	0.411	0.265	Valid
21	Penerapan standar prestasi kerja organisasi	0.735	0.265	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 220)

Berdasarkan Tabel 4.3, data menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel budaya organisasional ( $X_2$ ) terbukti valid, dikarenakan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kemampuan bekerja secara efisien	0.659	0.265	Valid
2	Kemampuan menyelesaikan tanggung jawab	0.557	0.265	Valid
3	Kemampuan dalam memenuhi target	0.696	0.265	Valid
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	0.479	0.265	Valid
5	Kemampuan mengatasi berbagai kesulitan pekerjaan	0.558	0.265	Valid
6	Ketelitian dalam bekerja	0.551	0.265	Valid
7	Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien	0.716	0.265	Valid
8	Kemampuan mengurangi biaya berlebih pada pekerjaan	0.742	0.265	Valid
9	Kemampuan meningkatkan keuntungan organisasi	0.770	0.265	Valid
10	Kemampuan menjalin hubungan ditempat kerja	0.676	0.265	Valid
11	Kemampuan bekerja dalam tim	0.707	0.265	Valid
12	Kemampuan membantu sesama rekan kerja	0.493	0.265	Valid
13	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	0.755	0.265	Valid
14	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.666	0.265	Valid
15	Kemampuan memanfaatkan waktu luang dengan bijak	0.641	0.265	Valid
16	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar kerja	0.567	0.265	Valid
17	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran	0.660	0.265	Valid
18	Kemampuan menghasilkan pekerja berkualitas	0.710	0.265	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 221)

Berdasarkan Tabel 4.4, data menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) terbukti valid, dikarenakan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z)**

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Tekanan pada jumlah pekerjaan yang diberikan	0.650	0.265	Valid
2	Tekanan pada batas waktu penyelesaian tugas yang terbatas	0.600	0.265	Valid
3	Tingkat kegagalan menyelesaikan tugas yang diberikan	0.704	0.265	Valid
4	Tekanan dari posisi kerja yang diemban	0.582	0.265	Valid
5	Tekanan dari rekan kerja	0.684	0.265	Valid
6	Tekanan dari perbedaan budaya di lingkungan kerja	0.659	0.265	Valid
7	Ketidakharmonisan dengan rekan kerja	0.539	0.265	Valid
8	Persaingan kerja yang tidak sehat	0.517	0.265	Valid
9	Gangguan dalam lingkungan kerja	0.671	0.265	Valid
10	Tekanan dalam menyelesaikan tanggung jawab	0.614	0.265	Valid
11	Keberanian yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab	0.625	0.265	Valid
12	Tekanan dalam mengatasi permasalahan kerja	0.624	0.265	Valid
13	Tekanan dalam mengerjakan tugas yang beragam	0.593	0.265	Valid
14	Bimbingan oleh atasan terkait tugas	0.585	0.265	Valid
15	Tekanan dalam melakukan otomatisasi tugas	0.698	0.265	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 224)

Berdasarkan Tabel 4.5, data menunjukkan bahwa terdapat keseluruhan item kuesioner variabel stres kerja (Z) terbukti valid, dikarenakan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### 4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel pada kuesioner penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alfa Cronbach*. Nilai *Alfa Cronbach* diatas 0,6 maka jawaban responden dalam kuesioner reliabel. Nilai

*Alfa Cronbach* dibawah 0,6 maka jawaban responden dalam kuesioner tidak reliabel.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's Alfa</i>	Sig.	Keterangan
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.643	>0,6	Reliabel
2	Budaya organisasional ( $X_2$ )	0.932	>0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.906	>0,6	Reliabel
4	Stres Kerja (Z)	0.884	>0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 4, hal 223)

Berdasarkan Tabel 4.6, menunjukkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai signifikansi, yaitu 0.6. Dapat disimpulkan, bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja reliabel.

#### 4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2018) merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk membantu menyajikan gambaran terkait data hasil penelitian.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

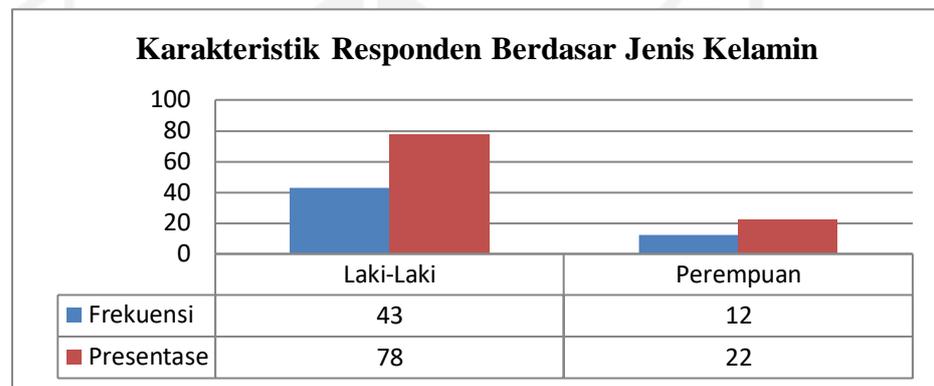
Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 55 responden, diperoleh data jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	43	78
Perempuan	12	22
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Kategori responden berdasar jenis kelamin terdiri dari dua kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.1. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 1Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasar Tabel 4.7. dan Gambar 4.1, menjelaskan bahwa responden laki-laki berjumlah 43 orang dan responden perempuan berjumlah 12 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama adalah laki-laki dan pekerjaan lebih cocok dilakukan oleh laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasar Usia

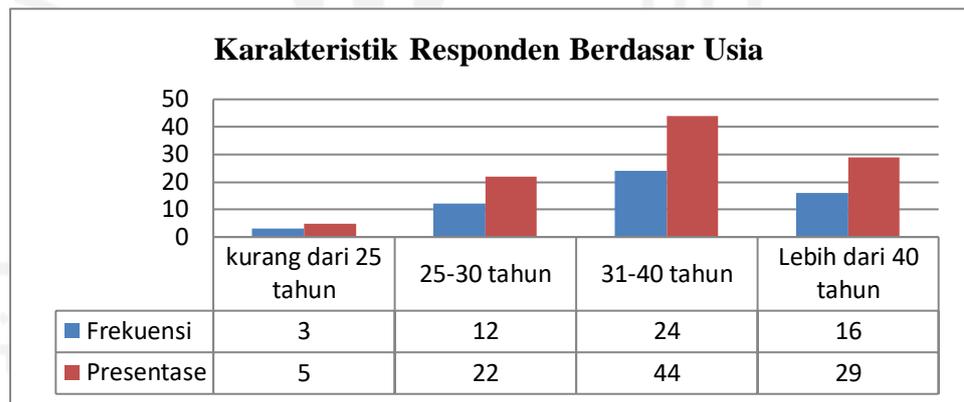
Berdasar kuesioner yang telah terkumpul dari 55 responden, diperoleh data usia responden penelitian. Karakteristik usia responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasar Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 25 tahun	3	5
25-30 tahun	12	22
31-40 tahun	24	44
Lebih dari 40 tahun	16	29
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Kategori responden berdasar usia terdiri dari lima kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.2. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasar Usia**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasar Tabel 4.8. dan Gambar 4.2 menjelaskan bahwa responden dominan berusia 31-40 tahun dengan persentase 44 persen. Hal tersebut

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama tergolong dalam usia produktif yang memiliki semangat tinggi dan memaksimalkan hasil dalam bekerja.

### 3. Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan

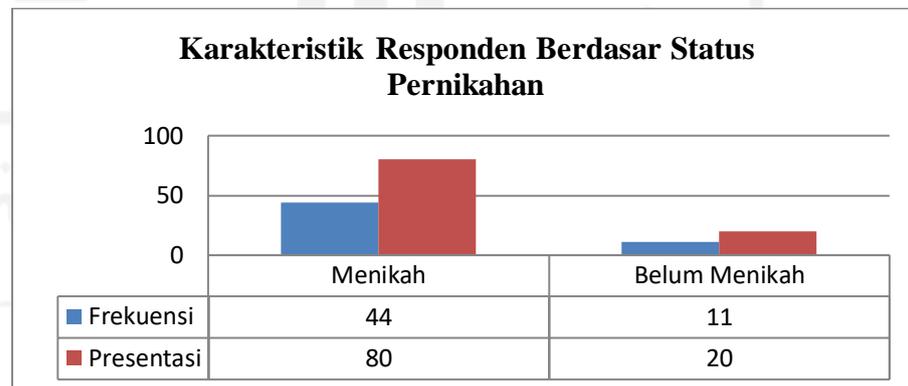
Berdasar kuesioner yang telah terkumpul dari 55 responden, diperoleh data status pernikahan responden penelitian. Karakteristik status pernikahan responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4. 9. Karakteristik Berdasar Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Menikah	44	80
Belum Menikah	11	20
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Kategori responden berdasar status pernikahan terdiri dari dua kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.3. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasar Tabel 4.9. dan Gambar 4.3, menjelaskan bahwa sebanyak 44 responden dari 55 responden memiliki status pernikahan “Menikah” dan sebanyak 11 responden belum menikah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama telah menikah.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir

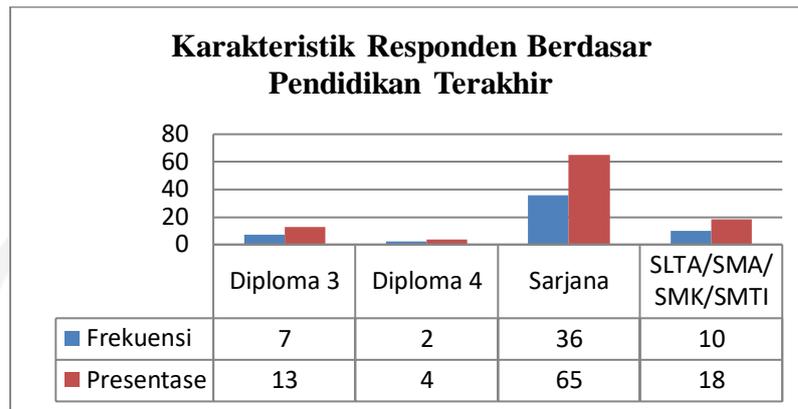
Berdasar kuesioner yang telah terkumpul dari 50 responden, diperoleh data pendidikan terakhir responden penelitian. Karakteristik pendidikan terakhir responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10. Karakteristik Berdasar Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Diploma 3	7	13
Diploma 4	2	4
Sarjana	36	65
SLTA/SMA/SMK/SMTI	10	18
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Kategori responden berdasar pendidikan terakhir terdiri dari enam kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.4. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasar Tabel 4.10. dan Gambar 4.4, menjelaskan bahwa responden dominan memiliki riwayat pendidikan terakhir sarjana dengan jumlah 36 orang atau sebesar 65 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki sumber daya yang mumpuni dalam menjalankan pekerjaan sesuai bidangnya.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

Berdasar kuesioner yang telah terkumpul dari 50 responden, diperoleh data masa kerja responden penelitian. Karakteristik masa kerja responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.11.

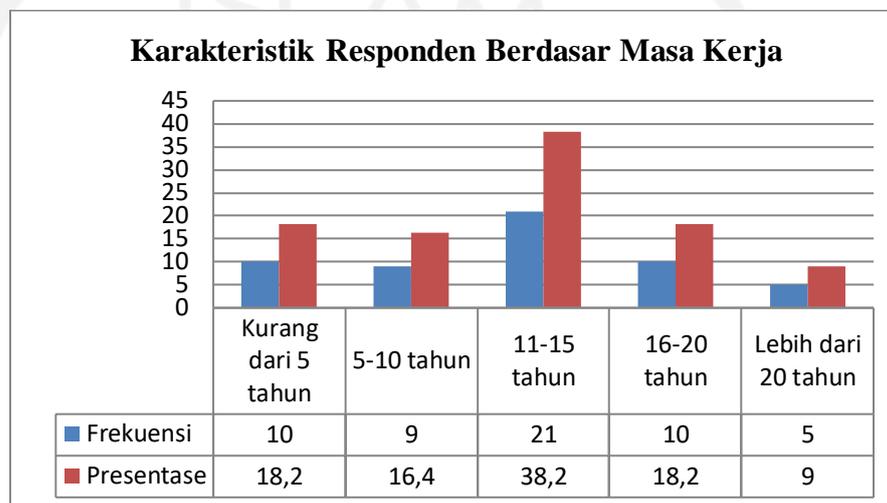
**Tabel 4.11. Karakteristik Berdasar Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 5 tahun	10	18,2
5-10 tahun	9	16,4
11-15 tahun	21	38,2
16-20 tahun	10	18,2
Lebih dari 20 tahun	5	9

Jumlah	55	100
--------	----	-----

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Kategori responden berdasar masa kerja terdiri dari lima kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.5. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasar Tabel 4.11. dan Gambar 4.5, menjelaskan bahwa responden dominan berada pada masa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 21 responden atau setara dengan 38,2 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah lumayan lama berkontribusi di perusahaan.

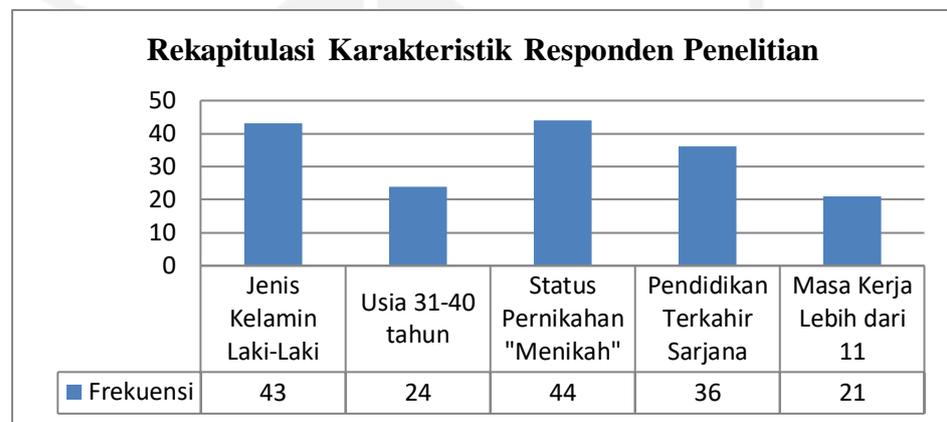
Berdasar karakteristik-karakteristik responden penelitian tersebut, berikut Tabel 4.12. yang berupa rangkuman terkait karakteristik responden guna untuk mempermudah pemahaman.

**Tabel 4. 12 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	78
2	Usia	31-40 tahun	24	44
3	Status Pernikahan	Menikah	44	80
4	Pendidikan Terakhir	Sarjana	36	65
5	Masa Kerja	Lebih dari 11 tahun	21	38,2

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasarkan Tabel 4.12, berikut rekapitulasi demografis dari lima kategori pada Gambar 4.6. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 6 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 224)

Berdasar Tabel 4.12. dan Gambar 4.6, menjelaskan bahwa responden dominan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 43 orang, usia dominan 31-40 tahun dengan jumlah 24 orang, status pernikahan dominan menikah dengan jumlah 44 orang, pendidikan terakhir dominan adalah sarjana dengan jumlah 36 orang, dan masa kerja dominan 11- 15 tahun dengan jumlah 21 orang.

#### 4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menyajikan data dengan tampilan yang baik dalam mendeskripsikan variabel dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja.

**Tabel 4. 13. Kategori Kelas Interval**

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Cukup
3,43 s/d 4,23	Baik
4,24 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2022

#### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berikut merupakan penilaian responden variabel lingkungan kerja pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dalam Tabel 4.14.

**Tabel 4. 14. Distribusi Jawaban Responden Terkait Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Physical Environment</i>			
1	Lingkungan kerja	4.31	Sangat Baik
2	Kelengkapan fasilitas kerja	3.91	Baik
3	Keamanan lingkungan kerja	3.98	Baik
<i>Mean</i>		<b>4,06</b>	<b>Baik</b>
<i>Non-Physical Environment</i>			
4	Keeratan hubungan dengan rekan kerja	4.11	Baik
5	Keeratan hubungan dengan atasan	3.98	Baik
6	Kenyamanan lingkungan kerja	4.02	Baik
<i>Mean</i>		<b>4,03</b>	<b>Baik</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>		<b>4,04</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Berdasar Tabel 4.14. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban responden terkait penilaian lingkungan kerja ( $X_1$ ) menunjukkan rata-rata skor sebesar

4.04 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) yang berada pada kategori “Baik.”

Penilaian tertinggi dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada indikator *physical environment* sebesar 4.06. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki persepsi lingkungan kerja yang baik apabila organisasi dapat menyediakan lingkungan kerja yang mumpuni, kelengkapan fasilitas kerja, dan dapat menciptakan rasa keamanan dalam bekerja.

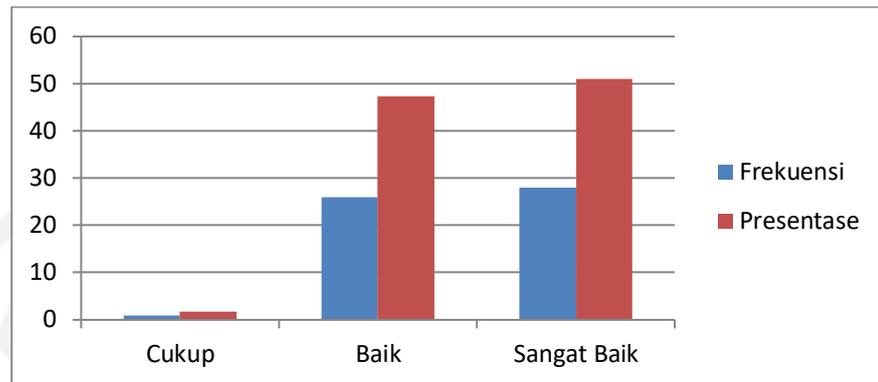
Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dalam Tabel 4.15.

**Tabel 4. 15. Hasil Analisis Frekuensi Lingkungan Kerja**

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1-6	Sangat Kurang	0	0
7-12	Kurang	0	0
13-18	Cukup	1	1.82
19-24	Baik	26	47.27
25-30	Sangat Baik	28	50.91
<b>Lingkungan Kerja</b>		55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Pada Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel lingkungan kerja adalah “Sangat Baik” sebanyak 28 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4.15. dapat disajikan melalui diagram pada Gambar 4.7. berikut :



**Gambar 4. 7 Hasil Frekuensi Dominan Variabel Lingkungan Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 55 responden penelitian, terdapat 1 responden yang memiliki jawaban terkait kondisi lingkungan kerja yang cukup, 26 responden memiliki jawaban terkait kondisi lingkungan kerja yang tinggi, dan 28 responden memiliki jawaban terkait kondisi lingkungan kerja yang sangat tinggi. Dengan frekuensi dominan jawaban responden berada pada kategori “Sangat Tinggi”, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki tingkat lingkungan kerja yang tinggi atau dapat dikatakan memiliki lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja.

## 2. Budaya organisasional (X<sub>2</sub>)

Berikut merupakan penilaian dari responden terkait variabel budaya organisasional pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dalam Tabel 4.16.

**Tabel 4. 16. Distribusi Jawaban Responden Terkait Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<b><i>Innovation and Risk Taking</i></b>			
1	Penghargaan pada karyawan yang berani mengambil resiko	3.07	Cukup
2	Penghargaan pada karyawan yang berani, namun mengalami kegagalan	3.00	Cukup
3	Penghargaan pada karyawan yang melakukan inovasi	3.53	Baik
<b><i>Mean</i></b>		<b>3.2</b>	<b>Cukup</b>
<b><i>Attention to Detail</i></b>			
4	Penghargaan pada karyawan yang menganalisis pekerjaan dengan detail	3.27	Cukup
5	Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur	3.53	Baik
6	Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.22	Cukup
<b><i>Mean</i></b>		<b>3.34</b>	<b>Cukup</b>
<b><i>Outcome Orientation</i></b>			
7	Penghargaan pada karyawan yang mencapai target kerja	3.44	Baik
8	Penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan maksimal	3.53	Baik
9	Penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan optimal	3.47	Baik
<b><i>Mean</i></b>		<b>3.48</b>	<b>Baik</b>
<b><i>People Orientation</i></b>			
10	Hubungan antar karyawan	4.09	Baik
11	Hubungan karyawan dengan atasan	3.65	Baik
12	Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	3.49	Baik
<b><i>Mean</i></b>		<b>3.74</b>	<b>Baik</b>
<b><i>Team Orientation</i></b>			
13	Suasana kerjasama dalam tim kerja	3.96	Baik
14	Hubungan antar anggota dalam tim kerja	3.84	Baik
15	Dukungan antar tim kerja	3.82	Baik
<b><i>Mean</i></b>		<b>3.87</b>	<b>Baik</b>
<b><i>Aggressiveness</i></b>			
16	Pencapaian prestasi kerja karyawan	3.82	Baik
17	Penghargaan pada prestasi kerja karyawan	3.47	Baik

18	Kontribusi aktif karyawan dalam organisasi	3.58	Baik
<b>Mean</b>		<b>3.62</b>	<b>Baik</b>
<b>Stability</b>			
19	Penerapan standar aturan organisasi	3.60	Baik
20	Penerapan Standar Operasional Prosedur	3.85	Baik
21	Penerapan standar prestasi kerja organisasi	3.40	Cukup
<b>Mean</b>		<b>3.61</b>	<b>Baik</b>
<b>Budaya Organisasi</b>		<b>3.55</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Berdasar Tabel 4.16. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban responden terkait penilaian budaya organisasional ( $X_2$ ) menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.55 yang berada dalam interval (3.43 s/d 4.23) dan merujuk pada kategori “Baik”.

Penilaian tertinggi dalam variabel budaya organisasional ( $X_2$ ) terletak pada indikator *team orientation* sebesar 3.87. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki persepsi budaya organisasional yang baik, apabila karyawan dapat memperhatikan hubungan antar tim kerja, saling memberikan dukungan baik kepada tim, dan membangun suasana kerjasama tim dengan baik.

Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel budaya organisasional ( $X_2$ ) dalam Tabel 4.17.

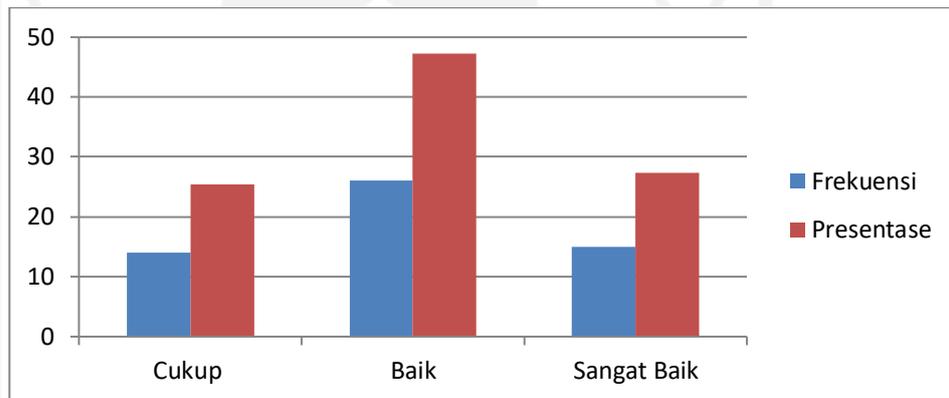
**Tabel 4. 17. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi**

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1-21	Sangat Kurang	0	0
22-42	Kurang	0	0
43-63	Cukup	14	25.45
64-84	Baik	26	47.27

85-105	Sangat Baik	15	27.27
<b>Budaya Organisasi</b>		55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Pada Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel budaya organisasional adalah dalam kategori “Baik” dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 26 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4.17. dapat disajikan melalui diagram pada Gambar 4.8. berikut :



**Gambar 4. 8 Hasil Frekuensi Dominan Variabel Budaya Organisasi**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 55 responden penelitian, terdapat 14 responden yang memiliki jawaban cukup terkait kondisi budaya organisasi, 26 responden memiliki jawaban tinggi, dan 15 responden memiliki jawaban sangat tinggi terkait kondisi budaya organisasi. Frekuensi dominan terletak pada kategori “Tinggi”, sehingga

dapat disimpulkan bahwa PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki tingkat kondisi budaya organisasional yang tinggi.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan penilaian dari responden terkait variabel kinerja karyawan pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dalam 4.18.

**Tabel 4. 18. Distribusi Jawaban Responden Terkait Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Quantity</i>			
1	Kemampuan bekerja secara efisien	4.05	Baik
2	Kemampuan menyelesaikan tanggung jawab	4.24	Sangat Baik
3	Kemampuan dalam memenuhi target	4.11	Baik
<i>Mean</i>		<b>4.13</b>	<b>Baik</b>
<i>Quality</i>			
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	3.65	Baik
5	Kemampuan mengatasi berbagai kesulitan pekerjaan	3.49	Baik
6	Ketelitian dalam bekerja	3.89	Baik
<i>Mean</i>		<b>3.68</b>	<b>Baik</b>
<i>Work Efficiency</i>			
7	Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien	3.84	Baik
8	Kemampuan mengurangi biaya berlebih pada pekerjaan	3.89	Baik
9	Kemampuan meningkatkan keuntungan organisasi	3.84	Baik
<i>Mean</i>		<b>3.86</b>	<b>Baik</b>
<i>Interpersonal Impact</i>			
10	Kemampuan menjalin hubungan ditempat kerja	4.13	Baik
11	Kemampuan bekerja dalam tim	4.18	Baik
12	Kemampuan membantu sesama rekan kerja	4.25	Sangat Baik
<i>Mean</i>		<b>4.18</b>	<b>Baik</b>
<i>Timeliness</i>			
13	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	3.98	Baik
14	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4.05	Baik
15	Kemampuan memanfaatkan waktu luang dengan bijak	3.73	Baik
<i>Mean</i>		<b>3.92</b>	<b>Baik</b>
<i>Output</i>			
16	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar kerja	4.11	Baik
17	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran	4.09	Baik

18	Kemampuan menghasilkan pekerjaan berkualitas	4.22	Baik
<b>Mean</b>		<b>4.14</b>	<b>Baik</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>		<b>3.98</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 226)

Berdasar Tabel 4.18. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban responden terkait penilaian kinerja karyawan (Y) menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.98 yang berada dalam interval (3.43 s/d 4.23) dan merujuk pada kategori tinggi.

Penilaian tertinggi dalam variabel kinerja karyawan (Y) terletak pada indikator *interpersonal impact* dengan skor sebesar 4.18. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki tingkat persepsi kinerja karyawan yang tinggi apabila karyawan dapat membangun keeratan hubungan di dalam tempat kerja, saling membantu rekan kerja yang membutuhkan, dan bekerja dengan baik di dalam tim kerja. Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) dalam Tabel 4.19.

**Tabel 4. 19. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

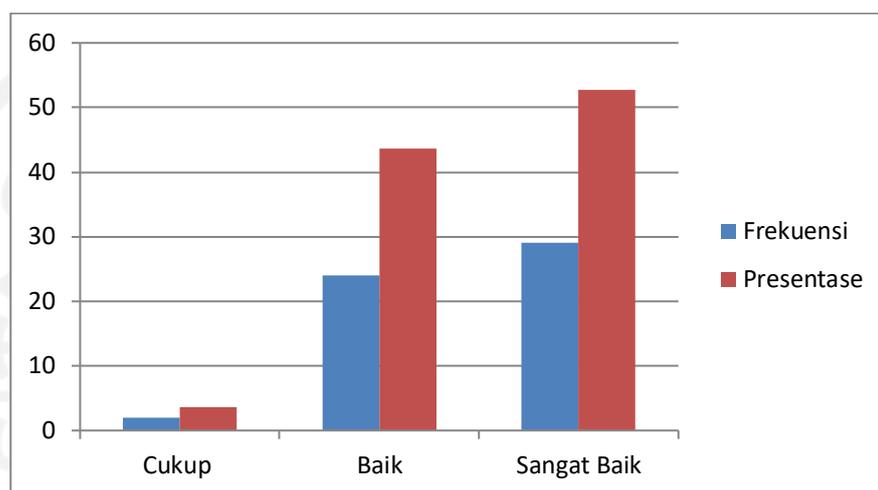
Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1-18	Sangat Rendah	0	0
19-36	Rendah	0	0
37-54	Cukup	2	3.64
55-72	Baik	24	43.64
73-90	Sangat Baik	29	52.73
<b>Kinerja Karyawan</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 226)

Pada Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah “Sangat Baik” sebanyak 29 orang.

Data hasil analisis dalam Tabel 4.19. dapat disajikan melalui diagram pada

Gambar 4.9 berikut :



**Gambar 4. 9. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 226)

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 55 responden penelitian, terdapat 2 responden memiliki jawaban cukup, 24 responden yang memiliki jawaban tinggi terkait tingkat kinerja karyawan, dan 29 responden memiliki jawaban sangat tinggi terkait kinerja karyawan. Frekuensi dominan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat baik.

#### **4. Stres Kerja (Z)**

Berikut merupakan penilaian dari responden terkait variabel stres kerja (Z) pada PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dalam Tabel 4.20.

**Tabel 4. 20. Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Excessive Workload</i>			
1	Tekanan pada jumlah pekerjaan yang diberikan	3.73	Tinggi
2	Tekanan pada batas waktu penyelesaian tugas yang terbatas	3.53	Tinggi
3	Tingkat kegagalan menyelesaikan tugas yang diberikan	2.87	Sedang
<i>Mean</i>		<b>3.38</b>	<b>Sedang</b>
<i>Pressure</i>			
4	Tekanan dari posisi yang diemban	3.38	Sedang
5	Tekanan dari rekan kerja	3.22	Sedang
6	Tekanan dari perbedaan budaya di lingkungan kerja	2.98	Sedang
<i>Mean</i>		<b>3.19</b>	<b>Sedang</b>
<i>Unfavorable Work Environment</i>			
7	Ketidakharmonisan dengan rekan kerja	2.96	Sedang
8	Persaingan yang tidak sehat	2.91	Sedang
9	Gangguan dalam lingkungan kerja	2.95	Sedang
<i>Mean</i>		<b>2.94</b>	<b>Sedang</b>
<i>Job Responsibilities</i>			
10	Tekanan dalam menyelesaikan tanggung jawab	3.22	Sedang
11	Keberanian yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab	3.69	Tinggi
12	Tekanan dalam mengatasi permasalahan kerja	3.29	Sedang
<i>Mean</i>		<b>3.4</b>	<b>Sedang</b>
<i>Work Design</i>			
13	Tekanan dalam mengerjakan tugas yang beragam	3.28	Sedang
14	Bimbingan terkait tugas oleh atasan	3.20	Sedang
15	Tekanan dalam melakukan otomatisasi tugas	3.25	Sedang
<i>Mean</i>		<b>3.24</b>	<b>Sedang</b>
<b>Stres Kerja</b>		<b>3.23</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 226)

Berdasar Tabel 4.20. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban dari responden terkait penilaian stres kerja (Z) menunjukkan rata-rata skor

sebesar 3.23 yang berada dalam interval (2.62 s/d 3.42) dan merujuk pada kategori sedang.

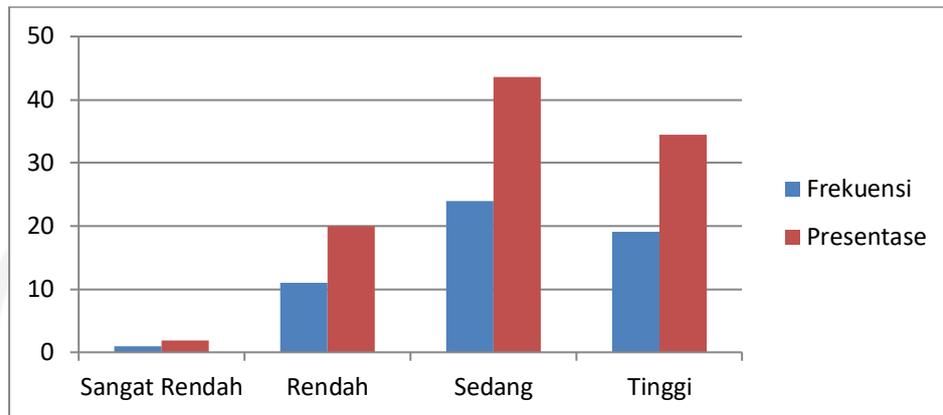
Penilaian tertinggi dalam variabel stres kerja (Z) terdapat pada indikator *job responsibilities* dengan skor sebesar 3.4. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama memiliki tingkat persepsi stres kerja yang sedang, apabila tekanan atas penyelesaian tanggung jawab rendah, berani dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban, dan rendahnya tekanan dalam mengatasi berbagai permasalahan kerja. Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel stres kerja (Z) dalam Tabel 4.21.

**Tabel 4. 21. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja**

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1-15	Sangat Rendah	1	1.8
16-30	Rendah	11	20.0
31-45	Sedang	24	43.6
46-60	Tinggi	19	34.5
61-75	Sangat Tinggi	0	0
<b>Stres Kerja</b>		55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 226)

Pada Tabel 4.21, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel stres kerja adalah “Sedang” sebanyak 24 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4.21 dapat disajikan melalui diagram pada gambar 4.10 berikut:



**Gambar 4. 10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 226)

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 55 responden penelitian, terdapat 1 responden yang memiliki jawaban sangat rendah terkait tingkat stres kerja, 11 responden memiliki jawaban rendah terkait stres kerja, 24 responden memiliki jawaban sedang terkait tingkat stres kerja, dan 19 responden memiliki jawaban tinggi terkait tingkat stres kerja.

Berdasar karakteristik deskriptif variabel, berikut merupakan rangkuman terkait karakteristik deskriptif variabel yang disajikan pada Tabel 4.22 guna mempermudah pemahaman.

**Tabel 4. 22 .Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Variabel	Mean	Kategori
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	4.04	Baik
2	Budaya organisasional ( $X_2$ )	3.55	Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	3.98	Baik
4	Stres Kerja (Z)	3.23	Sedang

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

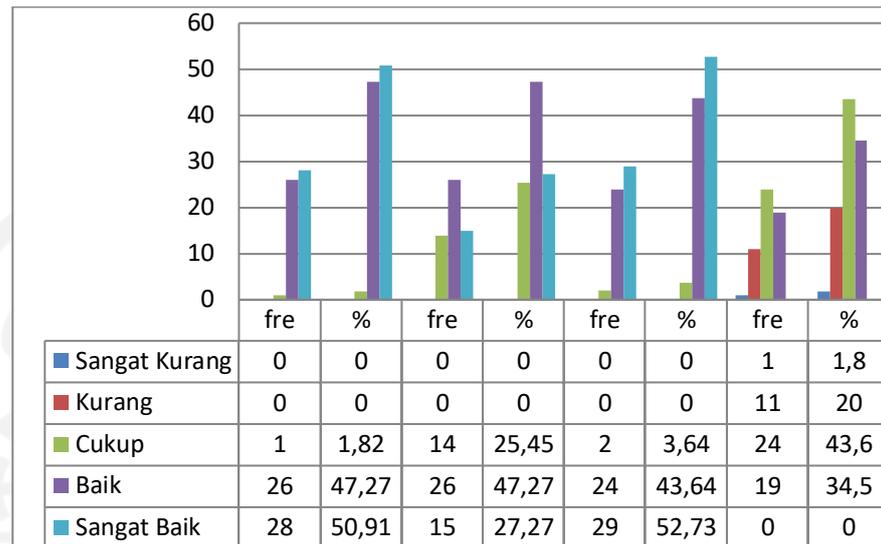
Tabel 4.22 menunjukkan rangkuman dari kategori keseluruhan variabel penelitian. Berdasar Tabel 4.22 tersebut, variabel lingkungan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dikategorikan tinggi. Variabel stres kerja di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama dikategorikan sedang.

**Tabel 4. 23. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Kategori	Lingkungan Kerja		Budaya Organisasi		Kinerja Karyawan		Stres Kerja	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0	1	1.8
Kurang	0	0	0	0	0	0	11	20
Cukup	1	1.82	14	25.45	2	3.64	24	43.6
Baik	26	47.27	26	47.27	24	43.64	19	34.5
Sangat Baik	28	50.91	15	27.27	29	52.73	0	0

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Hasil dari rekapitulasi data analisis frekuensi variabel tersebut dapat dilihat melalui diagram pada Gambar 4.11 berikut :



**Gambar 4. 11. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 225)

Berdasar Tabel 4.23 dan Gambar 4.11. tersebut menunjukkan hasil rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian berdasar 55 responden, dengan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berkategori baik. Variabel stres kerja berkategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Trans Pacific Petrochemcial Indotama memiliki tingkat lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan untuk stres kerja memiliki tingkat yang sedang.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Sedangkan, hasil pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan tingkat signifikan statistik yang mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4. 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	Constant	.174	.294		.591	.557
	Lingkungan Kerja	.104	.077	.215	1.345	.184
	Budaya Organisasi	-.045	.030	-.251	-1.497	.141
	Stres Kerja	-.009	.048	-.027	-.184	.854

a. Dependent Variable : Abs\_Res

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6, hal 227)

Berdasarkan Tabel 4.24. tersebut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja menunjukkan hasil lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah ditemukan korelasi antar variabel atau tidak. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 4. 25. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coefficients Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	1.610	.469		3.431	.001		
	Lingkungan Kerja	.280	.124	.291	2.265	.028	.726	1.377
	Budaya Organisasi	.109	.048	.305	2.252	.029	.656	1.524
	Stres Kerja	.155	.077	.236	2.027	.048	.888	1.126

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6, hal 227)

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* menunjukkan hasil lebih dari 0,10 dan atau *Vector Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hasil kurang dari 10,00 . Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki permasalahan multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### 4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018) adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan residual atau variabel pengganggu yang memiliki pendistribusian normal. Uji t dan Uji F dapat diasumsikan sebagai nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Kolomogorov-Smirnov.

**Tabel 4. 26. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolomogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Paramters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34230197
Most Extreme Differences	Aboslute	.102
	Positive	.090
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6, hal 228)

Berdasarkan Tabel 4.26, menunjukkan bahwa hasil uji analisis *Kolomogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yang diketahui merupakan pendistribusian normal, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

### 4.3.4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Rekapitulasi hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 4.27 berikut :

**Tabel 4. 27. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X <sub>1</sub>	Normal	0.726 ≥ 0.10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	X <sub>2</sub>	Normal	0.656 ≥ 0.10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Y	Normal	0.888 ≥ 0.10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4	Z	Normal	-	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.27, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengujian normalitas yang normal, tidak terjadinya multikolinieritas, dan tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian. Dapat disimpulkan dari pengujian tersebut, maka penelitian ini layak untuk diuji lebih lanjut lagi.

#### **4.4. Analisis Regresi Linear Berganda**

##### **4.4.1. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan hasil dari pendugaan hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap stres kerja. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.28.

**Tabel 4. 28 Hasil Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Moddel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.379	.784		3.035	.004
	Lingkungan Kerja	-.126	.223	-.086	-.562	.576
	Budaya Organisasi	.202	.083	.371	2.426	.019

a. Dependent Variable : Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 229)

Berdasar Tabel 4.28 tersebut, dapat diketahui bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 2.379 - 0.126X_1 + 0,202X_2 + \epsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Z : Stres Kerja

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi

€ : *error*

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (*a*)

Nilai konstanta bernilai sebesar 2.379, yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja dan budaya

organisasional atau sama dengan nol. Besarnya stres kerja di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama adalah 2.379.

2. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan regresi yang negatif sebesar  $-0.126$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan stres kerja ( $Z$ ). Dimana semakin baik lingkungan kerja akan mengalami penurunan sebesar  $-0.126$  pada stres kerja, dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Budaya organisasional ( $X_2$ )

Nilai koefisien budaya organisasional menunjukkan regresi yang positif sebesar  $0,202$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan yang positif dengan stres kerja ( $Z$ ). Dimana budaya organisasional dapat meningkatkan stres kerja sebesar  $0,202$  dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4. 29. Koefisien Determinasi Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.112	.078	.63827
a. Predictors : (Constant), budaya organisasi, lingkungan kerja				

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 229)

Berdasar Tabel 4.29, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar .078. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 7.8 persen stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan, 92.2 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

#### 4.4.2. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan hasil dari pendugaan hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.30.

**Tabel 4. 30. Hasil Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Moddel		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.980	.445		4.445	.000
	Lingkungan Kerja	.261	.127	.271	2.054	.045
	Budaya Organisasi	.140	.047	.392	2.970	.004

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 230)

Berdasar Tabel 4.30 tersebut, dapat diketahui bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.980 + 0,261 X_1 + 0,140 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi

€ : *error*

Berdasar hal tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (*a*)

Nilai konstanta bernilai sebesar 1.980 yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasional atau sama dengan nol. Besarnya kinerja karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama adalah 1.980.

2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan regresi yang positif sebesar 0.261. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y). Dimana semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka akan mengalami

kenaikan sebesar 0.261 pada kinerja karyawan dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

### 3. Budaya organisasional ( $X_2$ )

Nilai koefisien budaya organisasional menunjukkan regresi yang positif sebesar 0.140. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dimana semakin baik budaya organisasi, maka akan mengalami kenaikan sebesar 0.140 pada kinerja karyawan dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

### 4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4. 31. Koefisien Determinasi Berganda Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.312	.36260
a. Predictors : (Constant), budaya organisasi, lingkungan kerja				

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 230)

Berdasar Tabel 4.31, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.312. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 31.2 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan, 68.8 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**4.4.3. Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, untuk mendapatkan hasil dari pendugaan hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.32.

**Tabel 4. 32. Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Moddel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.207	.278		11.542	.000
	Stres Kerja	.241	.084	.366	2.866	.006

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 231)

Berdasar Tabel 4.32. tersebut, dapat diketahui bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1Z + \epsilon$$

$$Y = 3.207 + 0.241 Z + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

Z : Stres Kerja

€ : *error*

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (*a*)

Nilai konstanta bernilai sebesar 21,143, yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada variabel stres kerja atau sama dengan nol.

Besarnya kinerja karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama adalah 21,143.

2. Stres Kerja (*Z*)

Nilai koefisien stres kerja menunjukkan regresi yang positif sebesar 0,369. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (*Y*). Dimana stres kerja yang tinggi dapat mengalami kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,369, dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4. 33. Koefisien Determinasi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.118	.41068
a. Predictors : (Constant), stres kerja				

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 231)

Berdasar Tabel 4.33, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.118. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 11.8 persen stres kerja

dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sedangkan 88.2 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

#### **4.5. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari uji t dan uji F dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

##### **4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji regresi linear berganda lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.30.

#### **1. Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

##### **a. Hipotesis 1**

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Kriteria**

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar  $0,045 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasar data uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **Terbukti**.

2. **Hipotesis 2 : Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

a. Hipotesis 2

$H_0$  : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasar data hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional dan kinerja karyawan.” **Terbukti.**

#### **4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional terhadap Stres Kerja**

Hasil dari uji regresi linear berganda lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.28.

##### **1. Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

###### a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja.

###### b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak

###### c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa besaran nilai signifikansi yaitu  $0,576 < 0,05$ , sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasar hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja.” **Tidak Terbukti.**

2. **Hipotesis 4 : Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Stres Kerja**

a. Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap stres kerja

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap stres kerja.

b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasar hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.**

#### 4.5.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji regresi linear berganda lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.32.

##### 1. Hipotesis 5 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

###### a. Hipotesis 5

Ho : Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

###### b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak

###### c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

###### d. Kesimpulan

Berdasar hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.” **Tidak Terbukti.**

## 2. Hipotesis 6 : Pengaruh Stres Kerja Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja yang memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis jalur. Dimana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total  $X_1$  ke Y sebesar 0.424.
2. Sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_1$  ke Y melalui Z dihitung menggunakan perkalian jalur  $X_1$ -Z (b) dengan jalur Z-Y (a) dengan persamaan  $0.156 \times 0.210 = 0.032$
3. Langkah terakhir dalam perhitungan ini adalah dengan menghitung total varians ( $e_1$ ) variabel stres kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan ( $e_2$ ) variabel kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja dengan persamaan berikut :

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.011)}$$

$$= 0.994$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.326)}$$

$$= 0.821$$

Dimana koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

$$(1) Z = a + bX_1$$

$$(2) Y = a + bX_1 + bZ$$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam Tabel 4.37 berikut:

**Tabel 4. 34. Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Moddel		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.607	.813		3.205	.002
	Lingkungan Kerja	.156	.200	.107	.780	.439

a. Dependent Variable : Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 232)

Berdasar Tabel 4.37 tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0.107 yang merupakan nilai jalur  $P_2(a)$ .

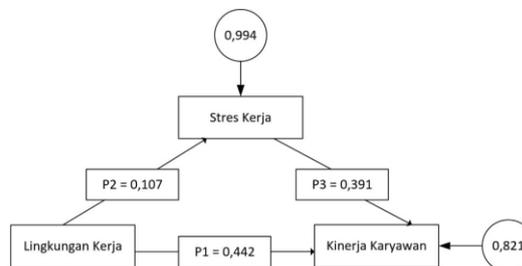
**Tabel 4. 35. Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Moddel		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.591	.487		3.264	.002

Lingkungan Kerja	.424	.110	.441	3.850	.000
Stres Kerja	.210	.075	.391	2.789	.007
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 232)

Berdasar Tabel 4.38 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients beta* lingkungan kerja sebesar 0.441 yang merupakan nilai jalur P<sub>1</sub> (c'). Nilai *standardized coefficients beta* stres kerja sebesar 0.391 yang merupakan nilai jalur P<sub>3</sub> (b).



**Gambar 4. 12. Analisis Jalur Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar hasil pengujian tersebut, terkait pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji sobel, sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.210^2 \cdot 0.200^2 + 0.156^2 \cdot 0.075^2 + 0.200^2 \cdot 0.075^2}$$

$$Sab = 0.046$$

Setelahnya, dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$
$$t = \frac{0.156 \times 0.210}{0.200 \times 0.210} = 0.78$$

Berdasarkan pengujian t statistik tersebut, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.78 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,005 dengan signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa stres kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian tersebut, penjelasan terkait tidak adanya pengaruh mediasi adalah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui stres kerja. Dimana koefisien dalam pengaruh langsung hubungan tersebut sebesar 0.424. Hipotesis keenam yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh mediasi dan signifikan stres kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **Tidak Terbukti.**

### 3. Hipotesis 7 : Pengaruh Stres Kerja Memediasi Hubungan Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja yang memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis jalur. Dimana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total  $X_2$  ke Y sebesar 0.165.
2. Sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_2$  ke Y melalui Z dihitung menggunakan perkalian jalur  $X_2$ -Z (b) dengan jalur Z-Y (a) dengan persamaan  $0.177 \times 0.142 = 0.025$
3. Langkah terakhir dalam perhitungan ini adalah dengan menghitung total varians ( $e_1$ ) variabel stres kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasional dan ( $e_2$ ) variabel kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasional dan stres kerja, dengan persamaan berikut :

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.106)}$$
$$= 0.945$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.325)}$$
$$= 0.821$$

Dimana koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

$$(1) Z = a + bX_2$$

$$(2) Y = a + bX_2 + bZ$$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam Tabel 4.37 berikut :

**Tabel 4. 36. Hasil Analisis Regresi Budaya organisasional Terhadap Stres Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Moddel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.034	.486		4.183	.000
	Budaya Organisasi	.177	.071	.325	2.513	.015

a. Dependent Variable : Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 233)

Berdasar dari Tabel 4.39 tersebut, diketahui bahwa budaya organisasional menunjukkan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0.325 yang merupakan nilai jalur  $P_2(a)$ .

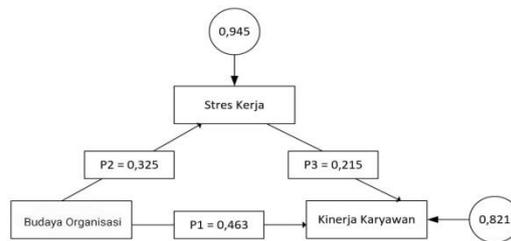
**Tabel 4. 37. Hasil Analisis Regresi Budaya organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Moddel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.406	.324		7.432	.000
	Budaya Organisasi	.165	.043	.463	3.840	.000
	Stres Kerja	.142	.079	.215	1.787	.080

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 233)

Berdasar dari Tabel 4.40 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients beta* budaya organisasional sebesar 0.463 yang merupakan nilai jalur  $P_1(c')$ . Sedangkan, nilai dari *standardized coefficients beta* stres kerja sebesar 0.215 yang merupakan nilai jalur  $P_3(b)$ .



**Gambar 4. 13. Analisis Jalur Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, terkait pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien ( $ab$ ) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji Sobel, sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.142^2 \cdot 0.071^2 + 0.177^2 \cdot 0.079^2 + 0.072^2 \cdot 0.079^2}$$

$$Sab = 0.018$$

Setelahnya, dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0.177 \times 0.142}{0.071 \times 0.142} = 2.492$$

Berdasar perolehan tersebut, dimana nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 2.492 dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2.005. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar 0,025. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menjadi variabel mediasi pada hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, adanya mediasi menunjukkan ada pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hipotesis ketujuh yang berbunyi “Diduga ada pengaruh mediasi yang signifikan dari stres kerja pada hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.**

**Tabel 4. 38. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>keterangan</b>
<b>H1</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H2</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H3</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja	<b>Tidak Terbukti</b>
<b>H4</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap stres kerja	<b>Terbukti</b>
<b>H5</b>	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Tidak Terbukti</b>
<b>H6</b>	Terdapat pengaruh mediasi signifikan dari stres kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Tidak Terbukti</b>
<b>H7</b>	Terdapat pengaruh mediasi signifikan dari stres kerja pada hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022

## **4.6. Pembahasan**

### **4.6.1. Data Deskriptif**

Penelitian ini melibatkan 55 karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Responden dalam penelitian ini dominan adalah laki-laki sebanyak 43 orang, mayoritas berusia 31-40 tahun yang berjumlah 24 orang, dan mayoritas status pernikahan “menikah” sebanyak 44 orang. Pendidikan terakhir responden penelitian mayoritas yaitu sarjana sebanyak 36 orang dan mayoritas masa kerja responden adalah 11-15 tahun sebanyak 21 orang.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilakukan identifikasi mengenai variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) menghasilkan *mean* sebesar 4.04 dengan kategori baik. Budaya organisasional ( $X_2$ ) menghasilkan *mean* sebesar 3.55 dengan kategori baik. Kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan *mean* 3.98 dengan kategori baik. Stres kerja ( $Z$ ) menghasilkan *mean* 3.23 dengan kategori sedang. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian, penentuan jumlah sampel, industri yang diteliti, dan adanya penambahan variabel lain.

#### 4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.** Berdasarkan data yang ditelaah diuji, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Dilihat dari bukti variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  2.054 dengan signifikansi 0.045. Dimana lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.261 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil dari penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Idris *et al.*, (2020), memiliki persamaan terkait variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan data menggunakan pendistribusian kuesioner. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan dalam penelitian terkait variabel lingkungan kerja adalah Jain & Kaur (2014). Teori kinerja karyawan oleh Jamil & Raja (2011).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zafar *et al.*, (2020), memiliki persamaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori lingkungan kerja yang digunakan

adalah Geneaidy (2000) dan teori kinerja karyawan oleh Mathis & Jackson (2006).

Penelitian yang juga dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2020), memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan perusahaan yang diteliti. Teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sedarmayanti (2012) dan teori kinerja karyawan adalah Mangkunegara (2011).

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan teori terdahulu. Teori lingkungan kerja menggunakan teori Sedarmayanti (2017) dengan indikator *physical environment* dan *non-physical environment*. Teori kinerja karyawan menggunakan teori Mathis & Jackson (2014) dengan indikator *quantity*, *quality*, *work efficiency*, *interpersonal impact*, *timeliness*, dan *output*.

#### **4.6.3. Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari bukti variabel budaya organisasional memiliki nilai  $t_{hitung}$  2.970 dengan nilai signifikansi 0,004 yang

memiliki arti budaya organisasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik atau kuatnya budaya organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.140 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil dari penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferine *et al.*, (2021), memiliki persamaan dalam variabel penelitian yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan. Persamaan lain adalah metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Dalam penelitian tersebut, teori budaya organisasional yang digunakan adalah O'Reilly *et al.*, (2014) dan teori kinerja karyawan Barker *et al.*, (1984).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zanon *et al.*, (2020), memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kinerja karyawan serta metode penelitian yang digunakan, yaitu kuantitatif. Persamaan lainnya terletak pada teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan dalam penelitian tersebut adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional yang digunakan dalam

penelitian ini adalah Hofstede (2011) dan teori kinerja karyawan Ulhoa & Esposto (2020).

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Sapta *et al.*, (2020), memiliki persamaan dalam variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian tersebut adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional yang digunakan dalam penelitian Kadir & Amalia (2017) dan teori kinerja karyawan oleh Wayne & Ferris (1990).

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2020), memiliki persamaan dalam variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dalam lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional Robbins (2012) dan teori kinerja karyawan Mangkunegara (2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020), memiliki persamaan dalam variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional yang digunakan adalah Robbins (2012) dan teori kinerja karyawan Moeherionon (2012).

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan teori terdahulu. Berdasarkan teori budaya organisasional yang digunakan dalam penelitian terdahulu, dalam penelitian ini

memilih teori Robbins (2012) dengan indikator *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *output orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability*. Teori kinerja karyawan dalam penelitian ini memilih teori Mathis & Jackson (20..) dengan indikator *Quality*, *Quantity*, *work efficiency*, *interpersonal impact*, *timeliness*, dan *output*.

#### **4.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Hipotesis ketiga “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja.” **Tidak terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Dilihat dari bukti variabel lingkungan kerja dengan  $t_{hitung} -0.562$  dengan signifikansi sebesar 0.576. Dimana lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Al-Doghan (2020), memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja adalah Bhanu *et al.*, (2018) dan teori stres kerja oleh Selye (1936).

Penelitian yang dilakukan oleh Prabawanti & Ratna (2019), memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori lingkungan kerja menggunakan Sedarmayanti (2013) dan teori stres kerja menggunakan Igor (1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari *et al.*, (2021), memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja dan stress kerja. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan yaitu, metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, dan industri yang diteliti. Teori lingkungan kerja menggunakan teori Rivai (2009) dan teori stres kerja menggunakan teori Hasibuan (2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyaningtyas & Allicia (2021), memiliki persamaan variable lingkungan kerja dan stress kerja. Persamaan lainnya dalam penelitian ini adalah alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Perbedaan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk lingkungan kerja

menggunakan Sedarmayanti (2017) dan stress kerja menggunakan teori Nawawi (2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi stress kerja. Stres kerja yang dihasilkan begitu besar dapat mengancam kemampuan seseorang akan lingkungan sekitarnya, namun penelitian ini tidak dapat membuktikan hubungan tersebut dikarenakan lingkungan kerja bukan hal mendasar yang menyebabkan stres kerja.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldino & Rosaly (2021), memiliki persamaan variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Persamaan lainnya terletak pada teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan penelitian ini pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori lingkungan kerja menggunakan teori Sedarmayanti (2004) dan teori stress kerja menggunakan teori dari Rivai & Sagala (2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan jika lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir tingkat stres kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik cukup baik yang didukung oleh rata-rata jawaban responden mengklaim terkait ruang kerja yang cukup

terorganisir, pencahayaan yang baik, dan rendahnya gangguan kebisingan terhadap aktivitas karyawan. Begitupula dengan lingkungan kerja non-fisik, dimana responden mengklaim terkait kondisi social ditempat kerja yang cukup baik. Karyawan dengan begitu tidak merasa tertekan akan atmosfer ditempat kerja dan dapat berfokus dalam mengerjakan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan teori terdahulu. Teori lingkungan kerja menggunakan teori Sedarmayanti (2017) dengan indikator *physical environment* dan *non-physical environment*. Teori kinerja karyawan menggunakan teori Mathis & Jackson (2014) dengan indikator *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, dan output*.

#### **4.6.5. Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Stres Kerja**

Hipotesis keempat yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap stres kerja” **Terbukti**. Berdasarkan data yang telah diuji, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari bukti variabel budaya organisasional yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.426 dengan nilai signifikansi 0.019 Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasional terhadap stres kerja. Semakin baik atau kurangnya budaya organisasional dapat

mempengaruhi stres kerja sebesar 0.202 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil dari penelitian terdahulu mendukung hasil dari penelitian ini. Dimana hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dimana penelitian terdahulu tersebut dilakukan oleh Aghaei & Zahra (2020), dengan persamaan variabel yang digunakan, yaitu budaya organisasional dan stres kerja. Persamaan lainnya terletak pada teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Lee *et al.*, (2020) dan teori stres kerja adalah Cooper *et al.*, (1988).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Komar (2021), dengan persamaan variabel budaya organisasional dan stres kerja. Persamaan lainnya terletak pada teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teori budaya organisasional dari Schein (2010) dan teori stres kerja Robbins & Judge (2008). Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Paais (2018), persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan stres kerja. Persamaan lainnya terletak pada teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan dalam

penelitian adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu tersebut untuk budaya organisasional menggunakan teori Denison (1990) dan teori stres kerja menggunakan teori Luthans (2002).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Prayogo (2019), memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan stress kerja. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, industri yang diteliti, dan metode penelitian yang digunakan. Teori yang digunakan dalam penelitian tersebut untuk teori budaya organisasi menggunakan Denison & Mishra (2008) dan teori stress kerja oleh Mulyadi (2003).

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dengan membuktikan dengan teori pada penelitian terdahulu. Teori budaya organisas yang d ipilih dan gunakan adalah Robbins (2012) dengan indikator *Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressivenes, dan stability*. Teori stres kerja menggunakan dan memilih teori Robbins & Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, dan work design*.

#### 4.6.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.” **Tidak Terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari bukti variabel stres kerja yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.866 dengan nilai signifikansi 0,006. Dimana stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi atau rendahnya tingkatan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.241, dengan syarat semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil dari penelitian terdahulu tidak mendukung dengan hasil penelitian ini. Dimana penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut dilakukan oleh Wu *et al.*, (2019), memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah penggunaan teknik regresi sebagai alat analisis. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan dalam stres kerja adalah Kahn (1964) dan teori kinerja karyawan adalah Borman (1997).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jahari (2019) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah penggunaan SPSS sebagai alat analisis. Perbedaan

terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori stres kerja yang digunakan adalah Robbins (2002) dan teori kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2013).

Penelitian yang juga dilakukan oleh Sugiono & Deni (2018), memiliki persamaan pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori stres kerja menggunakan Dhurba Pandey (2020) dan teori kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi *et al.*, (2022), memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Sopiah (2018) dan teori kinerja karyawan Wibowo (2014).

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian adalah Indriani *et al.*, (2019) dengan persamaan variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Persamaan lain yang dari penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan alat analisis berupa analisis jalur. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori stres kerja yang digunakan adalah Gibson (1995) dan teori kinerja karyawan Moehirono (2012).

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja jika tingkatan stres kerja dikurangi. Stress dilihat sebagai penghargaan atas seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja tinggi dan sebagai pengakuan atas kemampuan menduduki posisi tertentu.

Penelitian lain yang dilakukan Nazmi *et al.*, (2022), memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori stres kerja yang digunakan adalah Sopiah (2018) dan teori kinerja oleh Wibowo (2014).

Hasil dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana didukung oleh teori yang digunakan bahwa jika penyebab dari stres kerja diminimalisir akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Solusi untuk menyelesaikan permasalahan adalah dengan tidak menempatkan tekanan yang besar pada karyawan, namun perusahaan dapat mengarahkan secara langsung kepada karyawan untuk bekerja lebih cepat dan menambah karyawan baru, agar karyawan tidak dapat mudah kelelahan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama, untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dengan membuktikan teori terdahulu. Teori stres kerja menggunakan teori Robbins & Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure,*

*unfavorable work environment, job responsibilities, dan work design.* Teori yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah Mathis & Jackson (2014) dengan indikator *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, dan output.*

#### **4.6.7. Pengaruh Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keenam yang berbunyi “terdapat pengaruh mediasi stres kerja pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan” **Tidak Terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, stres kerja tidak dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian yang dilakukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  0.78 dimana lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,005, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh mediasi stres kerja terhadap hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0.424 terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu tidak mendukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas & Allicia (2021), memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan stres kerja. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan alat analisis

SPSS. Teknik pengambilan data juga berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan dalam lingkungan kerja adalah Sedarmayanti (2017), teori kinerja karyawan oleh Mulyadi & Soegoto (2017), dan teori stres kerja oleh Nawawi (2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Octarina & Komang, (2022), memiliki persamaan pada variabel penelitian lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah dalam melakukan analisis data yaitu menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Perbedaan penelitian ini adalah dalam industri yang diteliti dan lokasi penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2011), teori kinerja karyawan oleh Cahyono (2014), dan teori stres kerja oleh Dewi & Wibawa (2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Risamasu (2018), memiliki persamaan pada variabel penelitian lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Persamaan lainnya adalah menggunakan uji analisis jalur. Perbedaan penelitian ini adalah dalam industri yang diteliti dan lokasi penelitian. Teori yang digunakan adalah teori lingkungan kerja oleh Nitisemito (1982), teori kinerja karyawan oleh Wibowo (2010), dan teori stres kerja oleh Siagian (2010).

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabawanti & Ratna (2019), memiliki persamaan pada variabel yang digunakan

yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Persamaan lain terletak pada teknik pengambilan data juga berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan lingkungan kerja yang digunakan adalah Sedarmayanti (2013), teori kinerja karyawan oleh Viswesvaran & Ones (2000), dan teori stres kerja oleh Igor (1997).

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dimana Prabawanti & Ratna (2019), menyatakan bahwa stres kerja yang rendah tidak dapat menjadikan variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau dapat diaktakan tingkatan stres kerja yang rendah tidak dapat mempengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Bahri *et al.*, (2018), memiliki persamaan dalam variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan dalam penelitian terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori lingkungan kerja yang digunakan adalah Supriyadi (2015), teori kinerja karyawan oleh Rivai (2008), dan teori stres kerja oleh Robbins (2013).

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Dimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang nyaman tanpa karyawan mengalami stres.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Jahari (2019), memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah lokasi dan industri yang diteliti. Teori lingkungan kerja menggunakan teori Sedarmayanti (2009), teori kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2013), dan teori stres kerja oleh Robbins (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian tersebut menjelaskan nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami tidak berada pada tingkat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat dikatakan pengelolaan dan penanganan stres kerja oleh organisasi cepat tanggap.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dengan membuktikannya melalui teori terdahulu. Teori stres kerja menggunakan Robbins & Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, and work design*.

Teori lingkungan kerja menggunakan Sedarmayanti (2017) dengan indikator *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output*.

Teori kinerja karyawan menggunakan Mathis & Jackson (2014) dengan indikator *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output*.

#### **4.6.8. Pengaruh Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketujuh yang berunyi “terdapat pengaruh mediasi stres kerja terhadap hubungan budaya organisasional dan kinerja karyawan” **Terbukti**. Berdasarkan data yang telah diuji, stres kerja tidak dapat memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian yang dilakukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2.492 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,005, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh mediasi antara stres kerja terhadap hubungan budaya organisasional dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh mediasi stres kerja terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dimana penelitian tersebut dilakukan oleh Widhaswara *et al.*, (2017), memiliki persamaan dalam variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional yang digunakan adalah

Ndraha (2006), teori kinerja karyawan oleh Bangun (2012), dan teori stres kerja oleh Robbins (2008).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fitria & Sulastri (2019), memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah lokasi dan industri yang diteliti. Teori budaya organisasional menggunakan teori Luthans (2014), teori kinerja karyawan oleh Kassem (2013), dan teori stres kerja oleh Robbins & Judge (2008).

Penelitian ini yang dilakukan oleh Sidiq (2019), memiliki persamaan pada variable budaya organisasional, kinerja karyawan, dan stres kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode yang digunakan. Perbedaan lainnya dari penelitian ini adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Teori yang digunakan untuk teori budaya organisasional menggunakan teori Ahmad Sani *at al.*, (2013). Teori kinerja karyawan menggunakan teori Dharma (1991). Teori stres kerja menggunakan teori Sentot Imam (2010).

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama untuk mengetahui hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini dengan membuktikan teori terdahulu. Teori stres kerja menggunakan teori Robbins & Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment, job responsibilities, and work design*. Teori budaya organisasional menggunakan teori Robbins (2012) dengan indikator

*innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability.* Teori kinerja karyawan menggunakan teori Mathis & Jackson (2014) dengan indikator *quantity, quality, work efficiency, interpersonal impact, timeliness, and output.*

#### **4.7. Pembahasan Umum**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan stres kerja. Data yang terkumpul adalah sebanyak 55 kuesioner dengan melakukan penyebaran kuesioner secara daring melalui *gform* kepada karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama Tuban. Dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan-perbedaan dalam penggunaan teori pada masing-masing variabel, alat analisis yang digunakan, lokasi penelitian, dan hasil dari penelitian.

Dalam hipotesis pertama pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Idirs *et al.*, (2020); Zafar *et al.*, (2020); Al-Omari & Haneen (2017); Nguyen *et al.*, (2020), dan Erawati *et al.*, (2019) dengan teori yang berbeda-beda dalam tiap penelitian tersebut. Hipotesis kedua, pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ferine *et al.*, (2021); Sabuhari *et al.*, (2020); Zanon *et al.*,

(2020); Sapta *et al.*, (2020); Nguyen *et al.*, (2020); dan Kuswati (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut.

Hipotesis ketiga, pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Al-Doghan (2020); Prabawanti & Ratna (2019); Cahyaningtyas & Allicia (2021); Puspitasari *et al.*, (2021); dan Aldino & Rosaly (2021) dengan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut. Hipotesis keempat, pengaruh budaya organisasai terhadap stres kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Aghaei & Zahra (2020); Komar (2020); Prayogo (2019); dan Paais (2018) dengan penggunaan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut.

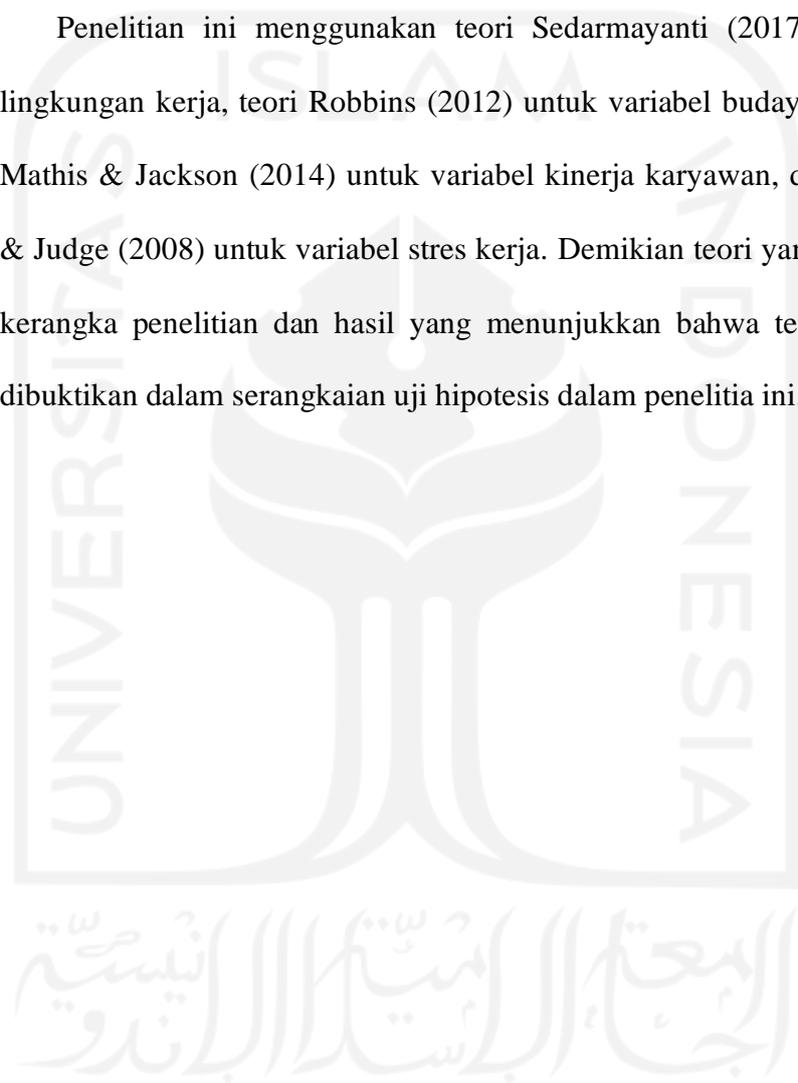
Hipotesis kelima, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2019); Jahari (2019); Sugiono & Deni (2021); Indriani *et al.*, (2019); Nazmi *et al.*, (2022); dan Rachman (2021) dengan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut. Hipotesis keenam, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Prabawanti & Ratma (2019); Jahari (2019); Cahyaningtyas & Allicia (2021); Bahri *et al.*, (2018); Octarina & Komang (2022); dan Risamasu

(2018) dengan penggunaan teori yang berbeda dalam penelitian tersebut. Hipotesis ketujuh, pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya Komar (2021); Widhaswara *et al.*, (2017); Fitria & Sulastri (2019); dan Prayogo (2019), dengan teori yang berbeda-beda dalam setiap penelitian tersebut.

Terdapat tujuh hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Hasil dari analisis yang dilakukan, menyatakan empat dari tujuh hipotesis yang diajukan terbukti dan tiga dari tujuh hipotesis yang diajukan tidak terbukti. Pada hasil hipotesis yang terbukti, menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap stres kerja, dan terdapat pengaruh secara tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Pada hasil dari hipotesis yang tidak terbukti, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dalam penelitian terdahulu tersebut, terdapat variabel penelitian yang mempunyai

persamaan dengan variabel penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama Tuban.

Penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (2017) untuk variabel lingkungan kerja, teori Robbins (2012) untuk variabel budaya organisas, teori Mathis & Jackson (2014) untuk variabel kinerja karyawan, dan teori Robbins & Judge (2008) untuk variabel stres kerja. Demikian teori yang terdapat dalam kerangka penelitian dan hasil yang menunjukkan bahwa teori tersebut telah dibuktikan dalam serangkaian uji hipotesis dalam penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. **Hipotesis 1** yang berbunyi “lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.
2. **Hipotesis 2** yang berbunyi “budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.
3. **Hipotesis 3** yang berbunyi “lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja” **tidak Terbukti**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.”
4. **Hipotesis 4** yang berbunyi “budaya organisasai memiliki pengaruh poositif dan signifikan terhadap stres kerja” **terbukti**.
5. **Hipotesis 5** yang berbunyi “stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”
6. **Hipotesis 6:** Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa “stress kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

7. **Hipotesis 7** yang berbunyi “stres kerja memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

## 5.2. **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi PT Trans Pacific Petrochemical Indotama Tuban, yaitu :

1. Dalam meningkatkan kondisi lingkungan kerja, organisasi dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik dengan memperhatikan hubungan karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasan. Serta organisasi dapat menyediakan lingkungan yang nyaman sebagai penunjang dalam melaksanakan aktivitas kerja. Jika hal ini dilakukan, maka dapat menciptakan iklim lingkungan kerja yang baik bagi keberlangsungan organisasi dan karyawan.
2. Dalam meningkatkan budaya organisasi, organisasi dapat meningkatkannya dari segi inovasi dan pengambilan risiko. Dimana organisasi dapat meningkatkannya dengan memberika penghargaan kepada karyawan yang sudah berani mengambil risiko dan inovasi dalam pekerjaannya, serta mengapresiasi karyawan yang sudah berani

mengambil risiko, namun mengalami kegagalan. Jika hal ini dilakukan, maka akan menciptakan budaya organisasional yang baik.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat meningkatkan kualitas karyawan. Di mana organisasi dapat meningkatkannya dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, mengatasi berbagai kesulitan pekerjaan, dan meningkatkan ketelitian dalam bekerja. Jika hal ini dilakukan, maka akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang baik dan tinggi dalam keberlangsungan organisasi dan karyawan.
4. Dalam meminimalkan stres kerja, organisasi dapat meminimalisirnya dengan memperhatikan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Dimana dapat memperhatikan terkait bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya, keberanian karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, dan mengatasi berbagai kesalahan kerja. Jika hal ini dilakukan, maka akan meminimalisir tingkat stres kerja yang tinggi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami keterbatasan penelitian, yaitu :

1. Sampel yang digunakan dalam peneliti sangat terbatas dan jumlah yang sedikit, sehingga hasil dari penelitian ini kurang mewakili.

2. Penelitian ini memiliki hipotesis yang tidak semuanya terbukti, terdapat tiga hipotesis yang ditolak. Dimana hal tersebut dapat terjadi karena adanya kesalahan dalam melakukan pengambilan sampel dan atau kesalahan dalam intepretasi data.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aghaei, H & Asadi, Z. (2020). The Influence of Organizational Culture on Resilience by Mediatory Effects of Occupational Stress, Job Satisfaction, and Burnout in Nurses: Structural Equation Modeling Modeling. *Iranian Red Crescent Med J.* 22(6), 1-8.
- Aldino, N & Rosaly, F. (2021). Examining The Impact of Habit, Workload, and Work Environment to Work Stress on Millennial Generations. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research.* 5(3), 697-710.
- Al-Doghan, M. (2020). Employee's Work Stress in Saudi Telecom Sector : Examining The Role of Long Working Hours, Empowerment, Work Life Balance, and Work Environment. *Journal of Economics, Management, and Trade.* 26(2), 81-91.
- Al-Omari, K & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research.* 12(24), 15544-15548.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management 4<sup>th</sup> Edition: An Evidence Based Guide to Delivering High Performance.* Kogan Page: London & Philadelphia. Main Source, Kode A.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Behavior Citizenship (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Manajemen, prosiding Konverensi Nasional Ke-7.* 2. 200-208
- Cahyaningtyas, I., & Allicia, S. (2021). The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S.Parman. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia.* 4(3), 389-395
- Cartwright, S., & Cooper, C. (1997). *Managing Workplace Stress.* Sage Publication: Unites States of America.
- Cooper, D., & Pamela, S. (2014). *Business Research Methods 12<sup>th</sup> Edition.* McGraw-Hill: New York.
- Erawati, K., Sitiari, N., & Indiani, N. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation : A Case Study on International Restaurant in Badung, Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha,* 6(1), 22-30.

- Ferine, K., Reza, A., Muhammad, R., & Indri. (2021). An Empirical Study Of Leadership, Organizational Culture, Conflict, And Work Ethic In Determining Work Performance In Indonesia's Education Authority. *Heliyon*. 30(7), 1-8.
- Firtira, R., & Sulastri. (2019). The Effect of Organizational Culture, Job Stress, and Job Characteristics on Employee Performance in Padang Tourism and Culture Office. *Advances in Economics, Business, and Management Research*. 97, 294-302
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hofstede, G., Gert, H., & Michael, M. (2011). *Cultures and Organizations*. Mc Graw Hill:United States.
- Idris., Khofifatu, R., Budi, S., & Achmad, S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee performance : Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 8(2), 735-747.
- Indriani, A., Yuliantini, N., & Bagia, I. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*. 7, 33-41.
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in The City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*. 1(2), 1-8.
- Komar, I. (2021). Relationship between Organizational Culture and Employee Performance through Work Stress at The Regional Office of The East Java I Directorate General of Customs and Excises. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*. 2(3), 6-15.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*. 3(1), 296-301.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset:Bandung.
- Mangkunegara., A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset:Bandung

- Mathis, R., Jackson, J., & Valentine, S. (2014). *Human Resource Management 14<sup>th</sup> Edition*. Cengage Learning:United States of America
- Mathis, R., Jackson, J., & Valentine, S. (2016). *Human Resource Management 15<sup>th</sup> Edition*. Cengage Learning:United States of America.
- Nazmi, H., Riyon, P., & Ade, I. (2022). Effect of Competence, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance at PT Artha Centra Bangun Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.4(1), 63-74.
- Nitisemito, A. (1982). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta Timur.
- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalia Edisi Lima*. Ghalia Indonesia:Jakarta Timur
- Nguyen, P., Andri, Y., & Rizky, M. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. 1(4), 645-658.
- Octarina, K., & Komang, A. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cosmo Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*.11(1), 102-126.
- Paais, M. (2018). Effect of Work Stress, Organization Culture, and Job Satisfaction toward Employee Performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*. 17(5), 1-12.
- Puspitasari, D., Inayat, I., & Anindita, B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(1), 1-8.
- Prabawanti, I., & Ratna, I. (2019). Work Environment and Work Stress Affecting Nurse Performance (Study Hospitals in Indonesia). *International Advanced Research Journal in Science, Engineering, and Technology*. 6(1), 59-65
- Prayogo, B. (2019). Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 7(2), 496-506.

- Rachman, M. (2021). The Impact of Work Stress and The Work Environment in The Organization:How Job Satisfacyion Affects Employee Performance?..*Journal of Human Resouces and Sustainability Studies*. 9(2), 337-354.
- Risamasu, P. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. *Journal of Business & Management*. 1(1), 1-14.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition*. Pearson Education : India
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Organzational Behavior 15<sup>th</sup> Edition*. Prentice Hall:United States of America.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior 18<sup>th</sup> Edition*. Pearson Education:New York
- Sabuhari, R., Achmad, S., Dodi, I., & Mintarti, R. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*. 10(8), 1777-1784.
- Sanders, K., Julie, C., & Hug, B. (2014). *Research Methods for Human Resource Management*. Taylor & Francis:New York.
- Sapta, I., Muafi, M., & Setini, N. (2020). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*. 8(1), 495-503.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership 4<sup>th</sup> edition*. Wiley:United States of America
- Schermerhorn., J. (2012). *Management 12<sup>th</sup> edition*.Wiley:United States of America.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju:Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama:Bandung.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach Seventh Edition*. Wiley:Italy
- Sidiq, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi Kasus di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru Malang). *Eprints: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2011). *Managing Human Resources 16<sup>th</sup> edition*. Cengage Learning:United States of America.
- Stockemer, D. (2019), *Quantitative Methods for The Social Science, A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer International Publishing : Switzerland.
- Sugiono, E., Deni, S. (2021). Influence of Organizational Culture, Work Stress, and Quality of Human Resources on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Insurance Companies in Indonesia. *International Journal of Science Review*. 3(3),54-68.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Torrington, D., Laura, H., Stephen, T., Carol, A. (2020). *Human Resource Management 11<sup>th</sup> edition*. Pearson : New York.
- Widhaswara, Y., Ema, H., & Rino, S. (2017). The Effect of Work Culture, Work Environment, and Work Stress to Employee Performance on PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung. *Simki-Economic*. 1(3), 1-13
- Wu, G., Zhibin, H., & Junwei, Z. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environment Research and Public Health*. 16(13), 1-20.
- Zafar, T., Abin, S., Silvy, G., Deni, H., & Yuyu, R. (2020). How the Work Environment Affects Employee Competence and its impact on Employee Performance? Survey of The Ministry of Religion of Sukabumi Regency, West Java Province, Indonesia. *International Journal on Emerging Technologies*. 11(4), 148-151
- Zanon, L., Victor, L., & Luiz, C. (2020). The Relationship Between Organizational Culture And The Performance Of A Technology Startup: A Fuzzy Cognitive

Maps Based Analysis. *GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas.*  
15(3), 36-57.





# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT Trans Pacific Petrochemical Indotama

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia :

Nama : Qotrunnada Salsabila Munawaroh

NIM : 18311330

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Prodi : Manajemen

Berhubungan dalam rangka menyusun penelitian tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama.” Saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini . Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk kepentingan penelitian dan tidak disebarluaskan kepada pihak luar dan kerahasiaan data dalam pengisian kuesioner terjamin sepenuhnya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah

stres kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pada hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Trans Pacific Petrochemical Indotama. Oleh karena itu, Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan mengisi kuesioner ini dengan jujur dan terbuka. Atas kerendahan hati Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,



Qotrunnada Salsabila Munawaroh

## A. Identitas Responden

Responden diminta memberi jawaban terhadap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang dialami :

1. Nama Responden (Boleh Inisial)

2. Nomor *Handphone*

3. Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

4. Usia

Kurang dari 25 tahun

25-30 tahun

31-40 tahun

41-50 tahun

Lebih dari 50 tahun

5. Status Pernikahan

Menikah

Belum Menikah

Lainnya.....

6. Pendidikan Terakhir

Diploma 3

Diploma 4

- Sarjana
- Magister
- Doktoral
- Lainnya.....

7. Masa Kerja

- Kurang dari 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- Lebih dari 20 tahun

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Dimohon untuk memberikan tanda checklist pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban
3. Dimohon dalam melakukan pengisian, Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengembalikan kuesioner kepada peneliti
4. Dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab

**A. Kinerja Karyawan**

Berikan jawaban terhadap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan realita. Checklist pada kolom tersedia terkait jawaban Anda. Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut :

1 : Sangat Kurang (SK)

2 : Kurang (K)

3 : Cukup (C)

4 : Baik (B)

5 : Sangat Baik (SB)

**Quantity (Kuantitas)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.1	Kemampuan bekerja secara efisien	1	2	3	4	5
1.2	Kemampuan menyelesaikan tanggung jawab	1	2	3	4	5
1.3	Kemampuan dalam memenuhi target	1	2	3	4	5

**Quality (Kualitas)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	1	2	3	4	5
1.5	Kemampuan mengatasi berbagai kesulitan pekerjaan	1	2	3	4	5
1.6	Ketelitian dalam bekerja	1	2	3	4	5

**Work Efficiency (Efisiensi Kerja)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.7	Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien	1	2	3	4	5
1.8	Kemampuan mengurangi biaya berlebih pada pekerjaan	1	2	3	4	5
1.9	Kemampuan meningkatkan keuntungan organisasi	1	2	3	4	5

**Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.10	Kemampuan menjalin hubungan ditempat kerja	1	2	3	4	5
1.11	Kemampuan bekerja dalam tim	1	2	3	4	5
1.12	Kemampuan membantu sesama rekan kerja	1	2	3	4	5

**Timeliness (Ketepatan Waktu)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.13	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	1	2	3	4	5
1.14	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
1.15	Kemampuan memanfaatkan waktu luang dengan	1	2	3	4	5

	bijak					
<i>Output (Hasil)</i>						
No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.16	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar kerja	1	2	3	4	5
1.17	Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran	1	2	3	4	5
1.18	Kemampuan menghasilkan pekerjaan berkualitas	1	2	3	4	5

### **B. Stres Kerja**

Berikan jawaban terhadap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan realita. Checklist pada kolom tersedia terkait jawaban Anda. Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut :

1 : Sangat Rendah (SR)

2 : Rendah (R)

3 : Cukup (C)

4 : Tinggi (T)

5 : Sangat Tinggi (ST)

#### ***Excessive Workload (Beban Kerja Berlebihan)***

No.	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1.1	Tekanan pada jumlah pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5
1.2	Tekanan pada batas waktu penyelesaian tugas yang terbatas	1	2	3	4	5
1.3	Tingkat kegagalan menyelesaikan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5

#### ***Pressure (Tekanan)***

No.	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1.4	Tekanan dari posisi kerja yang diemban	1	2	3	4	5
1.5	Tekanan dari rekan kerja	1	2	3	4	5
1.6	Tekanan dari perbedaan budaya di lingkungan kerja	1	2	3	4	5

#### ***Unfavorable Work Environment (Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung)***

No.	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1.7	Ketidakharmonisan dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
1.8	Persaingan kerja yang tidak sehat	1	2	3	4	5
1.9	Gangguan dalam lingkungan kerja	1	2	3	4	5

#### ***Job Responsibilities (Tanggung Jawab Kerja)***

No.	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1.10	Tekanan dalam menyelesaikan tanggung jawab	1	2	3	4	5
1.11	Keberanian yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab	1	2	3	4	5

1.12	Tekanan dalam mengatasi permasalahan kerja	1	2	3	4	5
<b>Work Design (Desain Kerja)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SR</b>	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>T</b>	<b>ST</b>
1.13	Tekanan dalam mengerjakan tugas yang beragam	1	2	3	4	5
1.14	Bimbingan oleh atasan terkait tugas	1	2	3	4	5
1.15	Tekanan dalam melakukan otomatisasi tugas	1	2	3	4	5

### C. Lingkungan Kerja

Berikan jawaban terhadap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan realita. Checklist pada kolom tersedia terkait jawaban Anda. Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut :

- 1 : Sangat Kurang (SK)
- 2 : Kurang (K)
- 3 : Cukup (C)
- 4 : Baik (B)
- 5 : Sangat Baik (SB)

#### **Physical Environment (Lingkungan Kerja Fisik)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.1	Lingkungan kerja	1	2	3	4	5
1.2	Kelengkapan fasilitas kerja	1	2	3	4	5
1.3	Keamanan lingkungan kerja	1	2	3	4	5
<b>Non-Physical Environment (Lingkungan Kerja Non-Fisik)</b>						
No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1.4	Keeratan hubungan dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
1.5	Keeratan hubungan dengan atasan	1	2	3	4	5
1.6	Kenyamanan lingkungan kerja	1	2	3	4	5

### D. Budaya Organisasi

Berikan jawaban terhadap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan realita. Checklist pada kolom tersedia terkait jawaban Anda. Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut :

- 1 : Sangat Kurang (SK)
- 2 : Kurang (K)
- 3 : Cukup (C)
- 4 : Baik (B)
- 5 : Sangat Baik (SB)

#### **Innovation and Risk Taking (Inovasi dan Pengambilan Resiko)**

No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
-----	------------	----	---	---	---	----

1.1	Penghargaan pada karyawan yang berani mengambil resiko	1	2	3	4	5
1.2	Penghargaan pada karyawan yang berani, namun mengalami kegagalan	1	2	3	4	5
1.3	Penghargaan pada karyawan yang melakukan inovasi	1	2	3	4	5
<b>Attention to Detail (Perhatian Terhadap Detail)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
1.4	Penghargaan pada karyawan yang menganalisis pekerjaan dengan detail	1	2	3	4	5
1.5	Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur	1	2	3	4	5
1.6	Penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
<b>Outcome Orientation (Orientasi Hasil)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
1.7	Penghargaan pada karyawan yang mencapai target kerja	1	2	3	4	5
1.8	Penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan maksimal	1	2	3	4	5
1.9	Penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan optimal	1	2	3	4	5
<b>People Orientation (Orientasi Orang)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
1.10	Hubungan antar karyawan	1	2	3	4	5
1.11	Hubungan karyawan dengan atasan	1	2	3	4	5
1.12	Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	1	2	3	4	5
<b>Team Orientation (Orientasi Tim)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
1.13	Suasana kerjasama dalam tim kerja	1	2	3	4	5
1.14	Hubungan antar anggota dalam tim kerja	1	2	3	4	5
1.15	Dukungan antar tim kerja	1	2	3	4	5
<b>Aggressiveness (Keagresifan)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
1.16	Pencapaian prestasi kerja karyawan	1	2	3	4	5
1.17	Penghargaan pada prestasi kerja karyawan	1	2	3	4	5
1.18	Kontribusi aktif karyawan dalam organisasi	1	2	3	4	5
<b>Stability (Kestabilan)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>

1.19	Penerapan standar aturan organisasi	1	2	3	4	5
1.20	Penerapan Standar Operasional Prosedur	1	2	3	4	5
1.21	Penerapan Standar prestasi kerja organisasi	1	2	3	4	5



## LAMPIRAN 2

### TABULASI DATA MENTAH

#### 1. Lingkungan Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL	Rata-Rata
1	4	3	2	2	3	4	18	3.00
2	4	4	3	4	3	3	21	3.50
3	3	4	4	3	4	3	21	3.50
4	5	2	5	4	4	2	22	3.67
5	3	4	4	4	4	3	22	3.67
6	4	2	3	4	4	3	20	3.33
7	5	4	3	3	3	4	22	3.67
8	5	4	3	5	4	5	26	4.33
9	3	4	3	4	3	3	20	3.33
10	5	2	4	4	3	4	22	3.67
11	4	4	4	2	3	3	20	3.33
12	4	5	5	4	3	5	26	4.33
13	4	3	3	4	4	3	21	3.50
14	5	4	4	4	3	3	23	3.83
15	5	4	4	4	4	5	26	4.33
16	5	3	5	4	4	4	25	4.17
17	4	4	5	3	4	5	25	4.17
18	4	5	4	5	3	4	25	4.17
19	5	5	5	5	5	5	30	5.00
20	4	3	4	3	4	4	22	3.67
21	5	3	4	5	5	5	27	4.50
22	5	4	2	4	4	5	24	4.00
23	5	3	4	5	4	5	26	4.33
24	5	4	4	5	5	5	28	4.67
25	5	4	4	3	4	4	24	4.00
26	5	4	5	5	5	4	28	4.67
27	5	5	3	4	4	4	25	4.17
28	3	4	3	4	3	3	20	3.33

29	4	3	4	3	3	4	21	3.50
30	3	4	4	3	4	4	22	3.67
31	4	5	4	4	3	4	24	4.00
32	5	4	5	4	4	5	27	4.50
33	5	4	5	5	5	4	28	4.67
34	3	3	3	4	4	4	21	3.50
35	4	5	5	3	4	4	25	4.17
36	4	4	4	5	3	4	24	4.00
37	4	4	5	3	5	5	26	4.33
38	4	4	4	4	3	4	23	3.83
39	4	5	5	5	4	4	27	4.50
40	4	4	4	4	3	4	23	3.83
41	4	4	5	5	4	5	27	4.50
42	4	3	4	4	5	4	24	4.00
43	4	4	5	5	4	4	26	4.33
44	4	4	3	4	4	4	23	3.83
45	5	5	5	5	5	5	30	5.00
46	4	5	4	4	4	4	25	4.17
47	4	3	4	5	5	3	24	4.00
48	5	4	4	4	5	5	27	4.50
49	5	4	5	5	5	4	28	4.67
50	4	4	4	4	4	4	24	4.00
51	4	5	4	5	4	5	27	4.50
52	5	4	4	5	5	4	27	4.50
53	5	4	3	5	5	3	25	4.17
54	4	4	4	4	4	4	24	4.00
55	5	5	3	5	5	3	26	4.33
Rata-Rata	4.31	3.91	3.98	4.11	3.98	4.02	24.31	4.05

## 2. Budaya Organisasi

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	3	2	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5	5	5
5	3	3	4	4	4	4	3	4
6	1	1	2	2	4	2	3	4
7	3	4	4	3	4	4	3	3
8	4	3	5	4	4	3	4	4
9	2	1	2	2	2	1	2	2
10	2	1	3	4	4	2	2	2
11	1	2	2	2	2	2	4	4
12	3	2	3	3	3	4	3	3
13	2	2	1	2	2	5	1	2
14	2	2	3	3	3	2	2	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	1	1	5	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	2	4	3	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	5	2	5	4	4	4
22	4	3	5	4	4	4	3	5
23	2	2	3	4	4	2	4	3
24	4	4	4	2	3	4	4	4
25	2	2	2	2	3	3	4	4
26	4	3	5	5	5	4	5	5
27	2	3	4	3	4	3	3	4
28	2	2	2	2	3	2	2	3
29	4	4	4	4	4	2	2	4
30	4	4	4	4	3	3	4	4

31	3	3	4	3	3	3	4	3
32	1	1	2	2	2	1	3	2
33	1	2	3	1	2	2	2	1
34	3	2	4	2	2	2	2	2
35	4	3	4	4	4	4	4	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	5	4	4	3	4	4
38	2	2	2	3	3	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	2	2
40	3	3	3	3	3	4	4	4
41	4	4	5	5	4	3	4	2
42	3	3	2	2	3	3	3	4
43	4	4	4	4	4	4	5	5
44	3	2	3	2	3	2	3	2
45	5	4	4	2	4	3	4	4
46	1	4	4	4	2	4	4	2
47	1	1	2	2	2	1	2	2
48	4	5	5	5	5	5	4	5
49	5	5	5	5	4	4	5	5
50	1	1	1	3	2	2	2	3
51	5	4	5	4	5	4	5	4
52	5	4	5	4	5	4	5	4
53	4	5	4	5	4	5	4	5
54	5	4	5	5	4	4	4	5
55	4	5	4	5	4	2	4	5
Rata-Rata	3.07	3.00	3.53	3.27	3.53	3.22	3.44	3.53

X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17
4	2	3	2	4	5	3	5	3
4	4	4	3	4	3	3	3	4
3	2	2	4	2	3	3	3	4
5	5	4	2	5	5	4	5	5
4	4	3	2	3	3	3	4	3
4	4	2	2	4	4	4	4	2
4	5	5	4	5	5	3	4	3

4	5	4	4	5	5	5	5	5
2	4	2	2	2	3	3	2	3
1	4	3	3	3	4	4	4	2
4	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3
1	4	4	3	3	3	3	1	1
3	3	3	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	5	5	4	1	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	3	2	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	5	2	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	3	2	2	3	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4
3	4	3	4	4	2	4	4	3
3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	2	2	4	4	4	4	4
3	4	2	2	4	2	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	5	5	5	1	5	5	2
2	5	5	4	5	3	4	4	1
2	3	4	4	4	3	2	2	2
4	3	2	2	2	3	2	3	2
2	4	3	4	4	4	4	4	2
4	5	5	4	2	2	4	5	5
3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	5	4	4

3	4	4	4	5	5	4	4	3
4	5	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	3	5	4
5	5	5	5	3	3	5	5	5
3	4	3	3	4	4	4	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	3	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4
3.47	4.09	3.65	3.49	3.96	3.84	3.82	3.82	3.47

X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	Total	Rata-Rata
4	3	3	3	69	3.29
4	4	4	4	80	3.81
3	4	4	3	70	3.33
4	4	4	4	90	4.29
4	3	2	3	70	3.33
4	3	3	2	61	2.90
3	4	4	4	81	3.86
4	4	4	4	89	4.24
1	3	3	4	48	2.29
2	2	4	2	58	2.76
3	2	4	2	60	2.86
2	3	4	3	67	3.19
2	3	5	2	52	2.48
3	3	4	2	62	2.95
4	4	4	4	84	4.00
2	2	5	1	51	2.43
4	4	4	2	81	3.86
3	3	4	3	70	3.33
4	4	4	4	84	4.00
4	4	4	4	82	3.90

4	4	4	4	87	4.14
4	4	4	3	85	4.05
3	4	4	4	71	3.38
4	4	4	4	87	4.14
4	3	3	2	63	3.00
4	5	5	4	96	4.57
3	3	3	3	69	3.29
3	3	3	3	61	2.90
4	4	4	4	76	3.62
4	4	4	4	75	3.57
3	3	4	3	69	3.29
5	5	5	5	68	3.24
3	3	3	3	59	2.81
3	3	2	2	55	2.62
3	2	3	2	64	3.05
4	2	3	3	59	2.81
4	4	4	4	84	4.00
4	2	3	3	68	3.24
4	5	2	4	78	3.71
4	4	4	3	75	3.57
3	3	4	4	85	4.05
3	4	4	4	68	3.24
5	4	4	4	88	4.19
4	3	4	4	71	3.38
4	4	4	4	81	3.86
3	3	4	4	75	3.57
3	4	4	1	57	2.71
5	4	5	5	99	4.71
5	5	5	5	99	4.71
3	4	4	3	60	2.86
4	5	4	5	95	4.52
5	5	4	4	93	4.43
5	4	5	4	94	4.48
4	5	4	5	93	4.43
3	4	5	4	89	4.24
3.58	3.60	3.85	3.40	74.64	3.55

### 3. Kinerja Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	3	4	4	2	2	3	3	3
2	3	4	3	3	2	4	4	4
3	3	4	4	2	2	3	3	4
4	4	5	5	2	1	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	4
6	4	5	4	2	2	3	4	4
7	5	4	4	2	2	4	5	5
8	4	4	4	1	2	4	4	5
9	4	4	4	2	2	4	4	4
10	3	5	4	3	2	3	4	4
11	3	4	4	2	2	3	3	4
12	4	4	4	1	3	5	4	4
13	4	4	4	1	2	4	1	2
14	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	5	5	4	4	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	3	3
19	4	4	4	5	4	4	2	3
20	4	4	4	4	3	4	3	3
21	4	4	4	4	3	3	5	4
22	4	4	5	4	4	3	3	5
23	4	3	3	3	2	3	3	2
24	4	4	4	4	3	3	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	5	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	2	2	3
32	4	5	4	5	4	5	4	3
33	4	4	3	5	4	4	4	4

34	4	4	3	3	3	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	3	3
39	4	4	4	5	4	5	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	4	5	4	4	4	3
42	4	5	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	3	3	3
45	5	5	5	5	3	3	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	3	4	4	5	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	5	4	5	4	5	4	5
52	5	4	5	4	5	4	4	5
53	5	4	5	4	5	4	5	4
54	5	4	5	4	4	4	5	5
55	5	4	5	4	5	4	5	4
Rata-Rata	4.05	4.24	4.11	3.65	3.49	3.89	3.84	3.89

Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17
3	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	4	3	3	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4	2	4	3
4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4

3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5
2	2	4	4	3	3	2	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	3	5	5
4	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	5	3	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	5	3	4	4
3	4	3	3	2	3	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	2	3	4	5	4
4	4	4	5	4	4	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4

4	4	4	5	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5
3.84	4.13	4.18	4.25	3.98	4.05	3.73	4.11	4.09

Y.18	Total	Rata-Rata
4	61	3.39
4	66	3.67
4	66	3.67
5	75	4.17
4	65	3.61
4	66	3.67
5	77	4.28
4	74	4.11
4	67	3.72
4	70	3.89
4	63	3.50
5	75	4.17
3	53	2.94
4	73	4.06
4	70	3.89
5	83	4.61
4	68	3.78
4	73	4.06
4	66	3.67
4	66	3.67
4	74	4.11
4	75	4.17
4	55	3.06

4	69	3.83
4	74	4.11
5	79	4.39
5	67	3.72
4	72	4.00
4	73	4.06
4	72	4.00
3	50	2.78
5	74	4.11
4	71	3.94
3	59	3.28
4	74	4.11
4	72	4.00
4	74	4.11
4	67	3.72
4	74	4.11
4	72	4.00
5	73	4.06
4	76	4.22
5	75	4.17
4	65	3.61
5	81	4.50
4	70	3.89
4	73	4.06
5	90	5.00
5	90	5.00
4	72	4.00
5	81	4.50
5	82	4.56
4	81	4.50
5	82	4.56
4	81	4.50
4.22	71.75	3.99



#### 4. Stres Kerja

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
1	4	4	4	4	2	4	2	3
2	4	3	3	3	3	3	4	3
3	5	4	2	3	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	2	2	2	2	2	4
6	3	4	2	3	5	2	5	5
7	5	5	4	5	4	5	2	4
8	4	3	1	2	5	2	5	1
9	3	4	3	4	3	3	4	3
10	4	3	2	4	4	4	2	5
11	4	2	4	4	4	4	3	1
12	3	3	2	3	3	4	2	2
13	2	2	2	2	3	2	2	4
14	3	4	2	3	2	2	2	4
15	2	2	2	2	2	2	4	5
16	4	2	2	3	1	1	3	5
17	4	4	2	4	3	2	2	1
18	5	4	1	3	2	3	2	2
19	4	3	2	3	3	2	2	3
20	3	3	2	3	2	2	4	2
21	4	4	3	3	4	4	1	3
22	2	2	2	3	2	1	2	2
23	4	5	2	4	3	2	1	1
24	3	3	2	3	2	3	1	1
25	3	4	4	4	3	3	2	2
26	4	3	3	3	3	2	3	3
27	4	4	2	3	2	3	2	2
28	5	4	4	2	2	2	4	4
29	4	4	3	4	4	4	4	3
30	3	4	3	4	4	3	2	2
31	4	4	3	3	3	3	2	2
32	4	4	4	2	4	4	4	2
33	4	5	2	4	3	2	5	2

34	3	4	4	4	4	4	4	2
35	2	2	2	2	2	4	3	4
36	4	4	5	5	5	4	4	4
37	4	4	5	5	5	5	5	5
38	3	3	2	3	3	1	3	2
39	3	3	2	3	2	2	3	2
40	4	4	3	4	3	3	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	2	4	2	3	2	2
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	2	4	4	2	2	2	2
45	5	4	2	4	4	4	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	2	1	4	4	4	1	1
48	5	2	5	2	4	2	5	5
49	5	5	5	5	4	4	4	5
50	2	2	2	2	2	2	2	2
51	5	4	4	4	5	4	5	4
52	4	5	4	4	5	5	5	4
53	4	4	2	2	4	2	4	4
54	4	4	4	4	4	4	2	2
55	4	4	4	4	4	4	4	2
Rata-Rata	3.73	3.53	2.87	3.38	3.22	2.98	2.96	2.91

Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Total	Rata-Rata
4	4	4	4	2	4	2	51	3.40
3	4	3	4	4	4	4	52	3.47
4	4	4	3	4	2	3	48	3.20
3	5	4	4	4	3	4	56	3.73
2	4	4	4	2	2	2	42	2.80
5	3	3	2	2	5	4	53	3.53
4	5	4	4	4	5	4	64	4.27
2	2	3	3	2	2	2	39	2.60
2	3	4	3	2	2	3	46	3.07

4	4	4	4	2	2	3	51	3.40
2	3	3	4	4	4	4	50	3.33
3	1	4	3	4	3	3	43	2.87
2	5	1	1	4	2	2	36	2.40
2	3	4	3	4	2	3	43	2.87
2	4	4	3	2	4	2	42	2.80
4	1	4	4	5	3	4	46	3.07
2	2	3	3	3	3	4	42	2.80
2	3	3	4	2	1	3	40	2.67
3	2	2	4	2	2	2	39	2.60
2	3	4	3	3	3	3	42	2.80
4	4	5	5	5	5	4	58	3.87
3	2	2	2	3	3	4	35	2.33
2	4	4	4	4	4	3	47	3.13
2	2	4	3	2	5	4	40	2.67
3	2	4	1	1	3	1	40	2.67
2	2	3	2	5	5	3	46	3.07
2	4	5	4	4	2	4	47	3.13
2	4	4	2	4	4	2	49	3.27
4	4	4	4	4	4	4	58	3.87
2	2	3	3	3	3	3	44	2.93
2	3	4	3	4	2	3	45	3.00
4	4	5	2	5	2	4	54	3.60
2	3	5	4	5	5	5	56	3.73
2	2	5	5	5	5	3	56	3.73
4	4	2	2	2	2	2	39	2.60
4	4	4	4	4	4	4	63	4.20
5	5	4	4	4	2	4	66	4.40
2	2	3	2	2	2	2	35	2.33
4	2	3	2	2	2	3	38	2.53
2	4	4	4	4	2	4	49	3.27
4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
2	2	4	4	4	3	3	45	3.00
5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
2	2	2	2	3	3	2	37	2.47
3	3	4	3	4	4	2	50	3.33

2	2	2	2	2	2	2	30	2.00
1	4	5	4	4	2	4	45	3.00
5	5	5	5	4	4	4	62	4.13
5	4	4	4	5	5	5	69	4.60
2	2	3	3	3	2	2	33	2.20
5	4	5	4	5	4	4	66	4.40
4	4	4	4	4	4	5	65	4.33
4	2	4	4	2	4	4	50	3.33
2	4	4	2	2	4	4	50	3.33
2	2	2	2	2	2	2	44	2.93
2.95	3.22	3.69	3.29	3.38	3.20	3.25	48.56	3.24



## LAMPIRAN 3

### UJI VALIDITAS

#### 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations						lingkungan kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.016	.150	.350**	.393**	.320*	.581**
	Sig. (2-tailed)		.906	.276	.009	.003	.017	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	-.016	1	.175	.193	.030	.286*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.906		.201	.158	.830	.034	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.150	.175	1	.202	.282*	.274*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.276	.201		.139	.037	.043	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.350**	.193	.202	1	.441**	.178	.664**
	Sig. (2-tailed)	.009	.158	.139		.001	.193	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.393**	.030	.282*	.441**	1	.234	.652**
	Sig. (2-tailed)	.003	.830	.037	.001		.085	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.320*	.286*	.274*	.178	.234	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.017	.034	.043	.193	.085		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.581**	.477**	.593**	.664**	.652**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations																				budaya organisasi	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20		X2.21
X2.1	Person Correlation	1	.800 <sup>**</sup>	.742 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.877 <sup>**</sup>	.916 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>	.883 <sup>**</sup>	.994 <sup>**</sup>	.318 <sup>**</sup>	.272 <sup>**</sup>	.282 <sup>**</sup>	.127 <sup>**</sup>	.380 <sup>**</sup>	.180 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	.373 <sup>**</sup>	.498 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.118 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.044	.038	.356	.023	.189	.001	.000	.000	.000	.000	.154	.000
	N		55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Person Correlation	.800 <sup>**</sup>	1	.745 <sup>**</sup>	.668 <sup>**</sup>	.950 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.608 <sup>**</sup>	.992 <sup>**</sup>	.695 <sup>**</sup>	.408 <sup>**</sup>	.334 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	.170 <sup>**</sup>	.281 <sup>**</sup>	.197 <sup>**</sup>	.469 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	.519 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.302 <sup>**</sup>	.606 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.013	.003	.215	.038	.149	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X2.3	Person Correlation	.762 <sup>**</sup>	.745 <sup>**</sup>	1	.699 <sup>**</sup>	.615 <sup>**</sup>	.507 <sup>**</sup>	.631 <sup>**</sup>	.515 <sup>**</sup>	.669 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	.358 <sup>**</sup>	.171 <sup>**</sup>	.244 <sup>**</sup>	.225 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	.468 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.113 <sup>**</sup>	.565 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.007	.211	.073	.098	.000	.000	.000	.000	.000	.411	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55		
X2.4	Person Correlation	.600 <sup>**</sup>	.668 <sup>**</sup>	.694 <sup>**</sup>	1	.544 <sup>**</sup>	.487 <sup>**</sup>	.532 <sup>**</sup>	.548 <sup>**</sup>	.593 <sup>**</sup>	.249 <sup>**</sup>	.198 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>	-.029	.192	.109	.480 <sup>**</sup>	.539 <sup>**</sup>	.315 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.217 <sup>**</sup>	.486 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.151	.005	.834	.165	.429	.000	.000	.005	.001	.040		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55		
X2.5	Person Correlation	.677 <sup>**</sup>	.550 <sup>**</sup>	.615 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	1	.477 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.139 <sup>**</sup>	.149 <sup>**</sup>	.072 <sup>**</sup>	.193	.436 <sup>**</sup>	.203	.389 <sup>**</sup>	.442 <sup>**</sup>	.380 <sup>**</sup>	.369 <sup>**</sup>	.226	.312 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.311	.277	.601	.157	.001	.139	.003	.001	.004	.006	.097		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.6	Person Correlation	.279 <sup>**</sup>	.442 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>	.487 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	1	.519 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	.198	.327 <sup>**</sup>	.187	.050	.231	-.080	.275 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>	.491 <sup>**</sup>	.297 <sup>**</sup>	.158	.317 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.151	.015	.150	.719	.089	.512	.042	.005	.002	.028	.500		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.7	Person Correlation	.561 <sup>**</sup>	.608 <sup>**</sup>	.831 <sup>**</sup>	.532 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	.519 <sup>**</sup>	1	.708 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.278 <sup>**</sup>	.295 <sup>**</sup>	.316 <sup>**</sup>	.106	.151	.237	.510 <sup>**</sup>	.713 <sup>**</sup>	.553 <sup>**</sup>	.420 <sup>**</sup>	.312 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.040	.029	.019	.440	.271	.082	.000	.000	.001	.020	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.8	Person Correlation	.583 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	.515 <sup>**</sup>	.548 <sup>**</sup>	.558 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.708 <sup>**</sup>	1	.731 <sup>**</sup>	.343 <sup>**</sup>	.092	.144	-.061	.140	.102	.482 <sup>**</sup>	.653 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	.290 <sup>**</sup>	.356 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.010	.585	.293	.659	.308	.457	.000	.000	.000	.001	.032		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.9	Person Correlation	.584 <sup>**</sup>	.668 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.549 <sup>**</sup>	.749 <sup>**</sup>	.739 <sup>**</sup>	1	.307 <sup>**</sup>	.279 <sup>**</sup>	.194	.112	.267	.176	.416 <sup>**</sup>	.721 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	.475 <sup>**</sup>	.432 <sup>**</sup>	.589 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.039	.178	.417	.037	.198	.000	.000	.000	.000	.001		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.10	Person Correlation	.319 <sup>**</sup>	.408 <sup>**</sup>	.491 <sup>**</sup>	.249	.139	.186	.278 <sup>**</sup>	.343 <sup>**</sup>	.381 <sup>**</sup>	1	.547 <sup>**</sup>	.230 <sup>**</sup>	.281	.195	.426 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	.367 <sup>**</sup>	.300 <sup>**</sup>	.021	.000	.835	
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.000	.066	.311	.151	.040	.010	.004		.000	.014	.054	.154	.001	.000	.006	.021	.000	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.11	Person Correlation	.273 <sup>**</sup>	.334 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	.196	.149	.327 <sup>**</sup>	.295 <sup>**</sup>	.092	.279 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	1	.601 <sup>**</sup>	.427 <sup>**</sup>	.161	.340 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	.288 <sup>**</sup>	.390 <sup>**</sup>	.468 <sup>**</sup>	.301 <sup>**</sup>	.445 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.044	.013	.001	.151	.277	.015	.029	.505	.039	.000		.000	.001	.240	.011	.033	.003	.000	.000	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.12	Person Correlation	.297 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	.394 <sup>**</sup>	.274 <sup>**</sup>	.072	.187	.316 <sup>**</sup>	.144	.184	.338 <sup>**</sup>	.601 <sup>**</sup>	1	.244 <sup>**</sup>	.081	.241	.371 <sup>**</sup>	.229	.394 <sup>**</sup>	.388 <sup>**</sup>	.317 <sup>**</sup>	.429 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.026	.003	.007	.005	.601	.158	.019	.293	.178	.074	.000		.030	.556	.078	.005	.002	.000	.003	.021		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.13	Person Correlation	.127 <sup>**</sup>	.170 <sup>**</sup>	.171	-.029	.193	.058	.106	-.061	.112	.261	.427 <sup>**</sup>	.294 <sup>**</sup>	1	.546 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.249	.042	.289	.290 <sup>**</sup>	.283	.307 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.356	.215	.211	.834	.157	.719	.440	.899	.417	.054	.001	.030		.000	.001	.067	.759	.032	.031	.052		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.14	Person Correlation	.305 <sup>**</sup>	.281 <sup>**</sup>	.244	.182	.436 <sup>**</sup>	.231	.151	.140	.282 <sup>**</sup>	.190	.161	.081	.548 <sup>**</sup>	1	.251	.192	.214	.096	.120	.356	.129	
	Sig. (2-tailed)	.023	.038	.073	.185	.001	.089	.271	.308	.037	.154	.240	.558	.000		.065	.161	.116	.486	.373	.059		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.15	Person Correlation	.180	.187	.225	.109	.203	-.090	.237 <sup>**</sup>	.102	.176	.426 <sup>**</sup>	.340	.241	.448 <sup>**</sup>	.251	1	.439 <sup>**</sup>	.346 <sup>**</sup>	.355 <sup>**</sup>	.451 <sup>**</sup>	.370 <sup>**</sup>		
	Sig. (2-tailed)	.188	.148	.090	.429	.138	.512	.082	.487	.198	.001	.011	.078	.001	.005		.001	.010	.008	.001	.005		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.16	Person Correlation	.421 <sup>**</sup>	.469 <sup>**</sup>	.515 <sup>**</sup>	.488 <sup>**</sup>	.389 <sup>**</sup>	.275 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.482 <sup>**</sup>	.616 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	.371 <sup>**</sup>	.249	.192	.439 <sup>**</sup>	1	.539 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	.460 <sup>**</sup>	.149		
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003	.042	.000	.000	.000	.001	.009	.067	.161	.001	.000		.000	.000	.000	.278		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55			
X2.17	Person Correlation	.573 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.442 <sup>**</sup>	.310 <sup>**</sup>	.713 <sup>**</sup>	.653 <sup>**</sup>	.721 <sup>**</sup>	.307 <sup>**</sup>	.289 <sup>**</sup>	.229	.042	.214	.340 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	1	.407 <sup>**</sup>	.501 <sup>**</sup>	.269 <sup>**</sup>		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.082	.759	.118	.010	.000		.000	.000			
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55				
X2.18	Person Correlation	.499 <sup>**</sup>	.519 <sup>**</sup>	.488 <sup>**</sup>	.375 <sup>**</sup>	.380 <sup>**</sup>	.401 <sup>**</sup>	.557 <sup>**</sup>	.550 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	.310 <sup>**</sup>	.390 <sup>**</sup>	.358 <sup>**</sup>	.289 <sup>**</sup>	.096	.355 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	.467 <sup>**</sup>	1	.555 <sup>**</sup>	.138		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.004	.002	.000	.000	.000	.021	.003	.009	.032	.486	.009	.000	.000		.000			
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55				
X2.19	Person Correlation	.569 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.449 <sup>**</sup>	.369 <sup>**</sup>	.297 <sup>**</sup>	.420 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	.475 <sup>**</sup>	.468 <sup>**</sup>	.388 <sup>**</sup>	.290 <sup>**</sup>	.133	.451 <sup>**</sup>	.400 <sup>**</sup>	.501 <sup>**</sup>	.555 <sup>**</sup>	1	.351 <sup>**</sup>	.674 <sup>**</sup>		
	Sig. (2-tailed)	.00																					

### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations																		kinerja karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	
Y.1	Pearson Correlation	1	.229	.541**	.346**	.505**	.376**	.457**	.364**	.531**	.235	.411**	.207	.453**	.389**	.399**	.310*	.466**	.420**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.093	.000	.010	.000	.004	.000	.006	.000	.085	.002	.129	.001	.003	.003	.021	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.229	1	.359**	.275*	.166	.342*	.365**	.329*	.354**	.438**	.434**	.508**	.373**	.369**	.190	.362**	.175	.489**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.093		.007	.042	.227	.011	.006	.014	.008	.001	.001	.000	.005	.006	.164	.004	.200	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.541**	.359**	1	.234	.323*	.174	.322*	.443**	.517**	.387**	.709**	.146	.696**	.561**	.399**	.389**	.583**	.532**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.085	.016	.203	.017	.001	.000	.004	.000	.286	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.346**	.275*	.234	1	.782**	.262	.241	.091	.310	.105	-.014	-.005	.225	.345**	.186	.002	.020	.282*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.010	.042	.085		.000	.053	.076	.510	.021	.448	.919	.972	.099	.010	.175	.987	.882	.037	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	.505**	.166	.323*	.782**	1	.371**	.324*	.229	.383**	.041	.088	.037	.322*	.250	.342*	.036	.204	.209	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.227	.016	.000		.005	.016	.092	.003	.766	.523	.787	.016	.065	.010	.794	.126	.126	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	.376**	.342*	.174	.262	.371**	1	.401**	.279*	.343*	.224	.299**	.271*	.225	.275*	.322*	.388**	.394**	.421**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.203	.053	.005		.002	.039	.010	.100	.027	.046	.098	.042	.017	.003	.003	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	.457**	.365**	.322*	.241	.324*	.401**	1	.642**	.598**	.563**	.450**	.299**	.260	.511**	.312*	.513**	.299**	.421**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.017	.076	.016	.002		.000	.000	.000	.001	.055	.000	.020	.000	.027	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	.364**	.329*	.443**	.091	.229	.279*	.642**	1	.660**	.627**	.532*	.449*	.695**	.516**	.489*	.422*	.513**	.503**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.001	.510	.092	.039	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.9	Pearson Correlation	.531**	.354**	.517**	.310*	.387**	.343*	.598**	.660**	1	.512**	.419**	.388**	.616**	.401**	.490**	.384**	.541**	.438**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.021	.003	.016	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.002	.000	.004	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.10	Pearson Correlation	.235	.438**	.387**	.105	.041	.224	.563**	.627**	.512**	1	.695**	.542**	.382*	.458**	.334*	.611**	.471**	.422**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.085	.001	.004	.448	.786	.100	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.013	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.11	Pearson Correlation	.411**	.434**	.709**	-.014	.088	.299*	.450**	.532*	.487**	.695**	1	.495**	.661**	.486**	.356**	.483**	.645**	.532**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.919	.523	.027	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.12	Pearson Correlation	.207	.508**	.146	-.005	.037	.271*	.260	.449*	.388**	.542**	.495**	1	.344*	.283*	.302*	.345**	.213	.374**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.286	.972	.787	.046	.055	.001	.003	.000	.000		.010	.036	.025	.010	.118	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.13	Pearson Correlation	.453**	.373**	.696**	.225	.322*	.225	.511**	.695**	.616**	.382*	.661**	.344*	1	.635**	.473**	.251	.585**	.403**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.099	.016	.098	.000	.000	.000	.004	.000	.010		.000	.000	.064	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.14	Pearson Correlation	.389**	.369**	.541**	.345**	.250	.275*	.312*	.516**	.481**	.455**	.486**	.283*	.635**	1	.302*	.541**	.342*	.410**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.000	.010	.065	.042	.020	.000	.002	.000	.000	.036	.000		.025	.000	.011	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.15	Pearson Correlation	.399**	.190	.399**	.186	.343*	.322*	.513**	.489**	.490**	.334*	.356**	.302*	.473**	.302*	1	.345**	.449**	.370**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.003	.164	.003	.175	.010	.017	.000	.000	.000	.013	.008	.025	.000	.025		.010	.001	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.16	Pearson Correlation	.310*	.382**	.389**	.002	.036	.388**	.299*	.422*	.384**	.611**	.483**	.345**	.251	.641**	.345**	1	.442**	.501**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.021	.004	.003	.987	.794	.003	.027	.001	.004	.000	.000	.010	.064	.000	.010		.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.17	Pearson Correlation	.466**	.175	.583**	.020	.204	.394**	.421**	.513**	.541**	.471**	.645**	.213	.585**	.342*	.449*	.442**	1	.527**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.200	.000	.882	.136	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.118	.000	.011	.001	.001		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.18	Pearson Correlation	.420**	.489**	.572**	.282*	.209	.421**	.512**	.503**	.498**	.622**	.572**	.374**	.493**	.410**	.370**	.501**	.527**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.037	.126	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.005	.002	.002	.005	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.659**	.557**	.696**	.479**	.556**	.551**	.716**	.742**	.770**	.676**	.707**	.493**	.755**	.666**	.641**	.567**	.660**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



#### 4. Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations															
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	stres kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	.564**	.356**	.390**	.378**	.363**	.195	.193	.343*	.386**	.506**	.533**	.422**	.257	.406**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.003	.004	.006	.153	.157	.010	.004	.000	.000	.001	.059	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.2	Pearson Correlation	.564**	1	.340*	.536**	.394**	.423**	.191	.102	.237	.294*	.481**	.322*	.257	.326*	.372**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.003	.001	.164	.458	.081	.029	.000	.016	.059	.015	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.3	Pearson Correlation	.356**	.340*	1	.511**	.488**	.546**	.427**	.347**	.470**	.430**	.274*	.209	.350**	.426**	.310*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.008	.011		.000	.000	.000	.001	.009	.000	.001	.043	.125	.009	.001	.021	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.4	Pearson Correlation	.390**	.538**	.511**	1	.457**	.599**	.061	.014	.218	.207	.270*	.359**	.283*	.329*	.425**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.657	.917	.109	.129	.047	.007	.036	.014	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.5	Pearson Correlation	.378**	.394**	.488**	.457**	1	.596**	.500**	.188	.434**	.358**	.267*	.296*	.245	.347**	.433**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.000		.000	.000	.169	.001	.007	.048	.028	.072	.009	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.6	Pearson Correlation	.363**	.423*	.546**	.599**	.596**	1	.148	.131	.373**	.457**	.371**	.372**	.271*	.250	.347**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.000	.000		.279	.342	.005	.000	.005	.005	.046	.066	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.7	Pearson Correlation	.195	.191	.427**	.061	.500**	.148	1	.450**	.459**	.205	.196	.155	.191	.287*	.324*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.153	.164	.001	.657	.000	.279		.001	.000	.133	.152	.258	.162	.034	.016	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.8	Pearson Correlation	.193	.102	.347**	.014	.188	.131	.450**	1	.688**	.480**	.145	.221	.163	.212	.195	.517**
	Sig. (2-tailed)	.157	.458	.009	.917	.169	.342	.001		.000	.000	.289	.105	.235	.121	.154	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.9	Pearson Correlation	.343*	.237	.470**	.218	.434**	.373**	.459**	.688**	1	.377**	.245	.290*	.217	.319*	.412**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.010	.081	.000	.109	.001	.005	.000	.000		.005	.071	.032	.112	.018	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.10	Pearson Correlation	.386**	.294*	.430**	.207	.358**	.457**	.205	.480**	.377**	1	.347**	.336*	.310*	.151	.336*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.004	.029	.001	.129	.007	.000	.133	.000	.005		.009	.012	.021	.270	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.11	Pearson Correlation	.506**	.481**	.274*	.270*	.267*	.371**	.196	.145	.245	.347**	1	.602**	.472**	.363**	.486**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	.047	.048	.005	.152	.289	.071	.009		.000	.000	.006	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.12	Pearson Correlation	.533**	.322*	.209	.359**	.296*	.372**	.155	.221	.290*	.336*	.602**	1	.445**	.312*	.537**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.125	.007	.029	.005	.258	.105	.032	.012	.000		.001	.020	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.13	Pearson Correlation	.422**	.257	.350**	.283*	.245	.271**	.191	.163	.217	.310*	.472**	.445**	1	.387**	.588**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059	.009	.036	.072	.046	.162	.235	.112	.021	.000	.001		.004	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.14	Pearson Correlation	.257	.326*	.426**	.329*	.347**	.250	.287*	.212	.319*	.151	.363**	.312*	.387**	1	.456**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.059	.015	.001	.014	.009	.066	.034	.121	.018	.270	.006	.020	.004		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.15	Pearson Correlation	.406**	.372**	.310*	.425**	.433**	.347**	.324*	.195	.412**	.336*	.486**	.537**	.568**	.456**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.021	.001	.001	.009	.016	.154	.002	.012	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
stres kerja	Pearson Correlation	.650**	.600**	.704**	.582**	.684**	.659**	.539**	.517**	.671**	.614**	.625**	.624**	.593**	.585**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Lingkungan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	6

#### 2. Budaya Organisasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	21

#### 3. Kinerja Karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

#### 4. Stres Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	15

## LAMPIRAN 5

### ANALISIS DESKRIPTIF

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	43
		Perempuan	12
		<b>Jumlah</b>	<b>55</b>
2	Usia	Kurang Dari 25 Tahun	3
		25-30 Tahun	12
		31-40 Tahun	24
		Lebih Dari 40 Tahun	16
		<b>Jumlah</b>	<b>55</b>
3	Status Pernikahan	Menikah	44
		Belum Menikah	11
		<b>Jumlah</b>	<b>55</b>
4	Pendidikan Terakhir	Diploma 3	7
		Diploma 4	2
		Sarjana	36
		SLTA/SMA/SMK/SMTI	10
		<b>Jumlah</b>	<b>55</b>
5	Masa Kerja	Kurang Dari 5 Tahun	10
		5-10 Tahun	9
		11-15 Tahun	21
		16-20 Tahun	10
		Lebih Dari 20 Tahun	5
		<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

## 1. Lingkungan Kerja

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	55	1	4	1.76	.719
X1.2	55	1	4	1.98	.757
X1.3	55	1	4	1.95	.803
X1.4	55	1	4	2.02	.892
X1.5	55	1	5	2.22	.896
X1.6	55	1	5	2.07	.879
Valid N (listwise)	55				

## 2. Budaya Organisasi

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	55	1	5	3.00	1.217
X2.2	55	1	5	3.20	1.161
X2.3	55	1	5	2.64	1.207
X2.4	55	1	5	2.84	1.229
X2.5	55	1	5	2.80	1.161
X2.6	55	1	5	2.89	1.149
X2.7	55	1	5	2.67	1.139
X2.8	55	1	5	2.65	1.158
X2.9	55	1	5	2.69	1.103
X2.10	55	1	4	2.02	.782
X2.11	55	1	5	2.29	.936
X2.12	55	1	5	2.62	1.063
X2.13	55	1	4	2.09	.845
X2.14	55	1	4	2.07	.813
X2.15	55	1	3	2.09	.727
X2.16	55	1	5	2.38	.952
X2.17	55	1	5	2.67	1.156
X2.18	55	1	5	2.56	.898
X2.19	55	1	5	2.45	.899
X2.20	55	1	4	2.18	.748
X2.21	55	1	5	2.69	1.016
Valid N (listwise)	55				

### 3. Kinerja Karyawan

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	55	1	3	2.05	.524
Y.2	55	1	3	1.78	.567
Y.3	55	1	3	1.98	.561
Y.4	55	1	3	1.87	.640
Y.5	55	1	4	2.11	.567
Y.6	55	1	4	2.13	.721
Y.7	55	1	5	2.25	.821
Y.8	55	1	4	2.20	.755
Y.9	55	1	4	2.25	.615
Y.10	55	1	4	1.91	.727
Y.11	55	1	4	1.89	.658
Y.12	55	1	3	1.80	.590
Y.13	55	1	4	2.11	.685
Y.14	55	1	3	1.95	.650
Y.15	55	1	4	2.35	.844
Y.16	55	1	3	1.93	.604
Y.17	55	1	4	2.04	.637
Y.18	55	1	3	1.82	.547
Valid N (listwise)	55				

### 4. Stres Kerja

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	55	1	4	2.38	.871
Z.2	55	1	4	2.49	.858
Z.3	55	1	5	3.45	1.102
Z.4	55	1	5	2.73	.912
Z.5	55	1	5	3.24	1.088
Z.6	55	1	5	3.36	1.078
Z.7	55	1	5	3.55	1.184
Z.8	55	1	5	3.55	1.259
Z.9	55	1	5	3.35	1.092
Z.10	55	1	5	2.95	1.096
Z.11	55	1	5	2.36	.930
Z.12	55	1	5	2.76	.922
Z.13	55	1	4	2.49	.979
Z.14	55	1	5	2.64	1.025
Z.15	55	1	5	2.71	.916
Valid N (listwise)	55				

## LAMPIRAN 6

### HASIL ANALISIS UJI REGRESI

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.174	.294		.591	.557
	Lingkungan Kerja	.104	.077	.215	1.346	.184
	Budaya Organisasi	-.045	.030	-.251	-1.497	.141
	Stres Kerja	-.009	.048	-.027	-.184	.854

a. Dependent Variable: Abs\_Res

#### 2. Uji Multikolineritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.610	.469		3.431	.001		
	Lingkungan Kerja	.280	.124	.291	2.265	.028	.726	1.377
	Budaya Organisasi	.109	.048	.305	2.252	.029	.656	1.524
	Stres Kerja	.155	.077	.236	2.027	.048	.888	1.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34230197
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.090
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



## LAMPIRAN 7

### HASIL UJI REGRESI BERGANDA

#### 1. Analisis Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya organisasional (X<sub>2</sub>) terhadap Stres Kerja (Z)

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.112	.078	.63827

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.668	2	1.334	3.274	.046 <sup>b</sup>
	Residual	21.184	52	.407		
	Total	23.852	54			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.379	.784		3.035	.004
	Lingkungan Kerja	-.126	.223	-.086	-.562	.576
	Budaya Organisasi	.202	.083	.371	2.426	.019

a. Dependent Variable: Stres Kerja

**2. Analisis Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya organisasional (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.312	.36260

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.487	2	1.743	13.260	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.837	52	.131		
	Total	10.324	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.980	.445		4.445	.000
	Lingkungan Kerja	.261	.127	.271	2.054	.045
	Budaya Organisasi	.140	.047	.392	2.970	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Analisis Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.118	.41068

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.385	1	1.385	8.212	.006 <sup>b</sup>
	Residual	8.939	53	.169		
	Total	10.324	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.207	.278		11.542	.000
	Stres Kerja	.241	.084	.366	2.866	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**4. Analisis Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stres Kerja (Z)**

**a. Tahap 1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.107 <sup>a</sup>	.011	-.007	.66702

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.271	1	.271	.609	.439 <sup>b</sup>
	Residual	23.581	53	.445		
	Total	23.852	54			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.607	.813		3.205	.002
	Lingkungan Kerja	.156	.200	.107	.780	.439

a. Dependent Variable: Stres Kerja

**b. Tahap 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.300	.36576

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.368	2	1.684	12.586	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.956	52	.134		
	Total	10.324	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.591	.487		3.264	.002
	Lingkungan Kerja	.424	.110	.441	3.850	.000
	Stres Kerja	.210	.075	.319	2.789	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Analisis Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stres Kerja (Z)

a. Tahap 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 <sup>a</sup>	.106	.090	.63414

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.539	1	2.539	6.313	.015 <sup>b</sup>
	Residual	21.313	53	.402		
	Total	23.852	54			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.034	.486		4.183	.000
	Budaya Organisasi	.177	.071	.326	2.513	.015

a. Dependent Variable: Stres Kerja

**b. Tahap 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.325	.300	.36595

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.360	2	1.680	12.545	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.964	52	.134		
	Total	10.324	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.406	.324		7.432	.000
	Budaya Organisasi	.165	.043	.463	3.840	.000
	Stres Kerja	.142	.079	.215	1.787	.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## LAMPIRAN 8 Dokumentasi



## LAMPIRAN 9 Surat Keterangan Penelitian



PT. Trans-Pacific Petrochemical Indotama

**SURAT KETERANGAN**  
TPPIHC/VIII/2022/K - 092

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MAS YUDHA GOUTAMA  
NIK : 10224  
Jabatan : HRBP OPERATION SECTION HEAD  
Alamat : PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama Jl. Tg. Awar-awar,  
Desa Remen dan Desa Tasikharjo Kec. Jenu - Tuban

Menerangkan dengan sebenarnya kepada:

Nama : QOTRUNNADA SALSABILA MUNAWAROH  
NIM : 18311330  
Asal Instansi : MANAJEMEN - UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Periode : 4 - 8 Juni 2022  
Responden : 55 Responden

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut Benar telah melaksanakan penelitian di PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama, dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres kerja sebagai variabel pada PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama di Tuban

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuban, 3 Agustus 2022

Hormat kami,

MAS YUDHA GOUTAMA  
HR BP Operation Section Head

Site Office:  
Jl. Tg. Awar-awar, Ds. Remen, Tasikharjo, Jenu  
PO. BOX 05 - Tuban 62302, Jawa Timur - Indonesia  
Phone : (62) (0356) 491031 (Hunting)  
Fak. : (62) (0356) 491030



## LAMPIRAN 10 Biodata Peneliti



### a. Data Diri

Nama Lengkap : Qotrunnada Salsabila Munawaroh  
Tempat/Tgl lahir : Bantul, 24 Oktober 1999  
NIM : 18311330  
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Jenis Kelamin : Wanita  
Status Pernikahan : Lajang  
Alamat : Gedongsari, Rt 04, Wijirejo, Pandak, Bantul,  
Yogyakarta  
No.telp : 085700149050  
Email : [18311330@students.uui.ac.id](mailto:18311330@students.uui.ac.id)  
[Salsabila24nada@gmail.com](mailto:Salsabila24nada@gmail.com)

### b. Riwayat Pendidikan

2006-2012 : SDIT Ar-Raihan  
2012-2015 : SMPIT Ihsanul Fikri  
2015-2018 : SMA N 3 Bantul  
2018-sekarang : Universitas Islam Indonesia