

PENGARUH STRESS KERJA, BUDAYA ORGANISASI & KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MEGA JAYA

Fatma Alfi Irandini¹, Untung Lasiyono², Tri Ariprowo³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
Fatmaalfi032@gmail.com

ABSTRAK

Dijelaskan riset ini menganalisa stress kerja, budaya organisasi & kompetensi individu terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif. Riset ini dilakukan pada karyawan CV. Mega Jaya Sidoarjo, populasi yang diambil penulis yakni 130 karyawan. Didapatkan hasil stress kerja memperoleh t_{hitung} 1,415, budaya organisasi -3,237, serta kompetensi kerja 6,542.

Kata kunci: Stress Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Individu & Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research explained analyzing work stress, organizational culture & individual competence on employee performance CV. Mega Jaya. This research uses a quantitative approach. This research was conducted on employees of CV. Mega Jaya Sidoarjo, the population taken by the writer is 130 employees. Obtained work stress results obtained t-count 1,415, organizational culture - 3,237, and work competence 6,542.

Keyword: *Work Stress, Organizational Culture, Individual Competence & Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha diberbagai sektor kin telah tumbuh pesat, kita bisa melihat banyaknya organisasi ataupun perusahaan yang baru dibangun oleh para pebisnis. Hal ini menjadi salah satu bentuk semakin berkembangnya dunia ekonomi Indonesia. Sekarang telah memasuki era dimana semua pribadi bisa menjadi seorang pebisnis, banyak kesempatan yang dapat dilakukan oleh para pebisnis baru, dengan modal ilmu pengetahuan serta modal keungan untuk membangun perusahaan sudah dapat menjadi seorang pebisnis yang handal dibidangnya masing-masing.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki tujuan untuk memperoleh laba atau profit semaksimal mungkin, hal ini dikarenakan visi-misi perusahaan yang akan terus mendorong perusahaan untuk mencapai target perusahaan, setiap perusahaan telah memasang targetnya masing-masing, hal ini dilakukan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan strategi yang tepat dapat berjalan dengan skenario manajemen perusahaan.

Perusahaan harus bisa memaksimalkan serta mengelola SDM dengan baik agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tercapai. Sumber daya manusia menjadi faktor penting organisasi, hal tersebut dibebakan karna SDM menjadi elemen utama operasional perusahaan setiap hari. Meningkatkan kualitas juga salah satu faktor untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Problematika mengenai karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena kualitas dan kuantitas dapat terpengaruh sehingga dapat menghadapi persaingan zaman. Maka dari itu, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Jika karyawan di suatu organisasi mempunyai kemampuan mengembangkan inovasi, kreatif dan memiliki motivasi diri yang tinggi dapat menjadikan kinerja karyawan yang baik. Agar ekstensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami stress kerja terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Perusahaan kini dihadapkan banyak permasalahan yang timbul disebabkan oleh intern serta ekstern perusahaan, sebab itu manajemen harus lebih intens serta detail dalam mengawasi setiap pekerjaan serta setiap bagian perusahaan agar terlaksana sesuai SOP perusahaan. Kini perusahaan harus berhati-hati dalam mengambil langkah kebijakan, sebab perusahaan harus selalu melakukan evaluasi

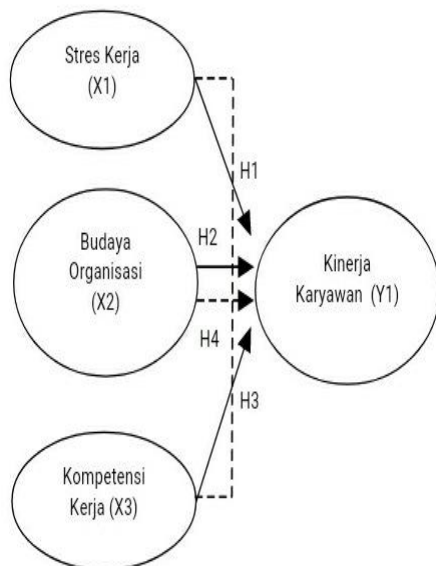
terhadap intern organisasi agar selalu kondusif, pengoptimalan SDM dengan baik serta produktif akan memberikan dampak baik untuk perusahaan.

Dijelaskan fenomena riset diatas disimpulkan rumusan masalah berikut:

1. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya?
3. Adakah pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya?
4. Adakah pengaruh stress kerja, budaya organisasi serta kompetensi individu terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya?

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun kerangka konseptual riset ini sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

METODE

Dijelaskan riset ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif, Riset ini dilakukan pada karyawan CV. Mega Jaya Sidoarjo, populasi yang diambil penulis

yakni 130 karyawan. Jumlah sampel riset ini 57 responden yang diambil penulis memakai rumus slovin.

HASIL & PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji validitas
Uji Validitas

Indikator	Item	R- Hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Stress Kerja (X1)				
X1.1	1	0,745	0,3	Valid
X1.1	2	0,608	0,3	Valid
X1.2	1	0,726	0,3	Valid
X1.2	2	0,636	0,3	Valid
X1.3	1	0,756	0,3	Valid
X1.3	2	0,778	0,3	Valid
X1.4	1	0,769	0,3	Valid
X1.4	2	0,469	0,3	Valid
X1.5	1	0,542	0,3	Valid
X1.5	2	0,729	0,3	Valid
X1.6	1	0,668	0,3	Valid
X1.6	2	0,769	0,3	Valid

Budaya
Organisasi (X2)

X2.1	1	0,818	0,3	Valid
X2.1	2	0,593	0,3	Valid
X2.2	1	0,814	0,3	Valid
X2.2	2	0,726	0,3	Valid
X2.3	1	0,703	0,3	Valid
X2.3	2	0,558	0,3	Valid
X2.4	1	0,701	0,3	Valid
X2.4	2	0,703	0,3	Valid
X2.5	1	0,588	0,3	Valid
X2.5	2	0,746	0,3	Valid
X2.6	1	0,807	0,3	Valid
X2.6	2	0,749	0,3	Valid
X2.7	1	0,392	0,3	Valid
X2.7	2	0,67	0,3	Valid

Kompetensi
Kerja
(X3)

X3.1	1	0,755	0,3	Valid
X3.1	2	0,46	0,3	Valid
X3.2	1	0,718	0,3	Valid
X3.2	2	0,737	0,3	Valid
X3.3	1	0,473	0,3	Valid
X3.3	2	0,726	0,3	Valid
X3.4	1	0,82	0,3	Valid
X3.4	2	0,824	0,3	Valid
X3.5	1	0,834	0,3	Valid
X3.5	2	0,666	0,3	Valid
X3.6	1	0,841	0,3	Valid
X3.6	2	0,701	0,3	Valid

Kinerja Karyawan (Y)				
X4.1	1	0,793	0,3	Valid
X4.1	2	0,919	0,3	Valid
X4.2	1	0,933	0,3	Valid
X4.2	2	0,867	0,3	Valid
X4.3	1	0,853	0,3	Valid
X4.3	2	0,568	0,3	Valid
X4.4	1	0,402	0,3	Valid
X4.4	2	0,556	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dijelaskan uji validitas semua item terbukti valid karna $>0,3$.

Tabel 2
Uji reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai	
		Kritis	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,763	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,763	0,6	Reliabel
Komponen Kerja (X3)	0,769	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,781	0,6	Reliabel

Dijelaskan sesuai hasil uji reliabilitas data telah terbukti terbebas telah reliabel.

Tabel 3
Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	57
Kolmogorov-Smirnov Z	0,855
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,458 ^{cd}

Dijelaskan uji normalitas data terbukti berdistribusi normal.

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.899

Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Dijelaskan serta dibuktikan data terbebas dari autokorelasi, hasil tabel diatas sebagai bukti perhitungan uji autokorelasi.

Tabel 5.
 Regresi linier sederhana

Hasil Uji Regresi Linear Berganda		
Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-884	1.824
Stress Kerja	.153	.108
Budaya Organisasi	-.360	.112
Kompetensi Kerja	.950	.145

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Uji regresi linier berganda didapatkan hasil constant -884, -stress kerja -153, budaya organisasi -360, serta Kompetensi kerja -950.

Tabel 6
 Uji-t

Hasil Uji t		
Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	-0.480	.630
Stress Kerja (X1)	1.415	.163
Budaya Organisasi (X2)	-3.237	.002
Kompetensi Kerja (X3)	6.542	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dijelaskan uji-t stress kerja memperoleh t_{hitung} 1,415, budaya organisasi - 3,237,serta kompetensi kerja 6,542.

Disimpulkan hipotesis satu stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya tidak berpengaruh secara terpisah.

Disimpulkan hipotesis kedua budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya terbukti berpengaruh secara terpisah.

Disimpulkan hipotesis ketiga kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya terbukti berpengaruh secara terpisah.

Tabel 7
Uji-f
Hasil Uji F

	F	Sig.
Regression	142.036	,000 ^b

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dijelaskan uji-f didapatkan nilai 142.036 serta Sig. ,000. Disimpulkan secara bersamaan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Sesuai data yang telah dipaparkan diatas maka diperoleh pembahasan riset berikut ini:

Dijelaskan hasil yang telah dilakukan oleh penulis bahwa uji-t stress kerja memperoleh nilai ,1,415. Artinya telah terbukti secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh sig. Terhadap variabel terikat.

Dijelaskan hasil uji-t budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya terbukti berpengaruh secara terpisah.

Dijelaskan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya terbukti berpengaruh secara terpisah.

Dijelaskan uji-f nilai 142.036 serta Sig. ,000. Disimpulkan secara bersamaan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Sesuai hasil riset, dapat diambil simpulan bahwa satu stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya tidak berpengaruh secara terpisah.

Disimpulkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya terbukti berpengaruh secara terpisah.

Disimpulkan hipotesis ketiga kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Jaya terbukti berpengaruh secara terpisah.

Disimpulkan secara bersamaan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

IMPLIKASI

Sesuai dengan hasil riset ini, telah menghasilkan suatu temuan terbaru bagi perusahaan, temuan ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi yang dapat digunakan CV. Mega Jaya dalam mengambil suatu kebijakan perusahaan yang dapat memberikan dampak positif dalam melaksanakan strategi perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dijelaskan pada riset ini penulis telah melakukan pengujian variabel, penulis melaksanakan riset dengan waktu yang sangat terbatas, sampel pada riset ini juga dibatasi yakni 57 responden.

DAFTAR RUJUKAN

- Chariri, Anis dan Imam Ghazali. 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang : UNDIP.
- Daft, Richard L. 2008. *Management Buku 1 Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.