

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo

Dian Eko Prayogo
182010200458

Dosen Pembimbing
Sumartik, S.E., MM.

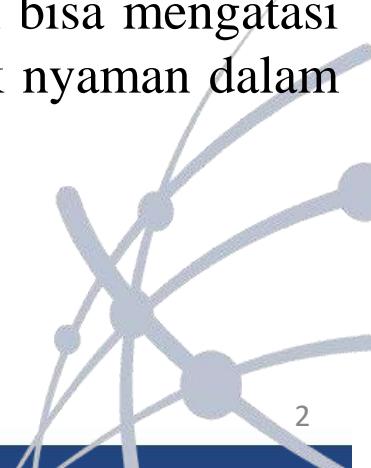
Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



Pendahuluan

Dalam suatu bisnis sumber daya manusia adalah orang-orang yang melakukan serangkaian aktivitas bekerja di dalam perusahaan atau biasanya sering disebut karyawan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan hal utama yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya, PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo juga membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas guna keberhasilan perusahaan dalam mencapai target. Maka dari itu penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan mempertahankan karyawannya yang kompeten, karena hal tersebut faktor utama perusahaan agar memiliki pegawai yang lebih baik atau terarah agar bisa mencapai visi dan misi dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo, dimana perusahaan ini mengetahui bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan perkembangan perusahaan. Salah satunya pengaruh dari stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang tidak seimbang sehingga PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo belum bisa mengatasi hal tersebut dengan baik dan benar. Sehingga membuat para karyawan dalam kondisi yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini berdampak buruk pada kinerja karyawan.



Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

: Bagaimana stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja Karyawan?

Pertanyaan Penelitian

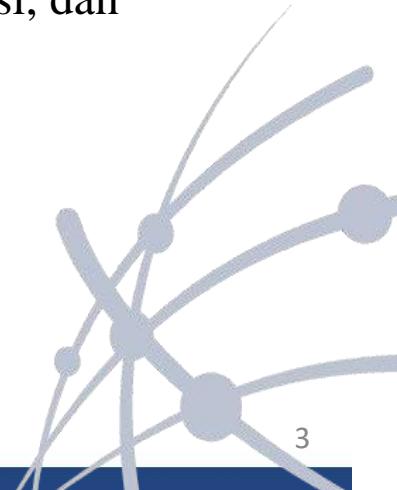
: Apakah stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

: Untuk mengetahui stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Katagori SDGs

: Sesuai pada SDG:s penelitian artikel ini menggunakan SDG's point ke-8 ialah Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi dan point ke-9 industri, inovasi, dan infrastruktur.



Literature review

Stress Kerja

- Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pekerja dengan karakteristik aspek pekerjaan yang dapat terjadi pada seluruh kondisi pekerjaan yang dapat muncul karena suatu ketegangan yang dapat berpengaruh pada pikiran, tingkat emosi, atau sampai ke kondisi fisik seseorang. Jika stress tidak dapat diatasi dengan baik, maka hal dapat berdampak buruk pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam berinteraksi baik di lingkungan ataupun luar perusahaan.

Lingkungan Kerja

- Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Literature review

Budaya Organisasi

- Budaya organisasi adalah salah suatu rasa saling percaya yang dimiliki oleh seluruh bagian dalam perusahaan, karena penerapan budaya organisasi pada perusahaan bersifat penting sebagai prinsip bisnis untuk menerapkan perilaku atau pola pikir para sumber daya manusia dalam mewujudkan dan menyukseskan tujuan perusahaan.

Kinerja

- Kinerja adalah kemampuan dan motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tingkat kemampuan dan kesediaan yang dimilikinya. Kemampuan dan kesediaan setiap individu kurang efektif dalam mengerjakan sesuatu tanpa adanya dasar pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya.



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

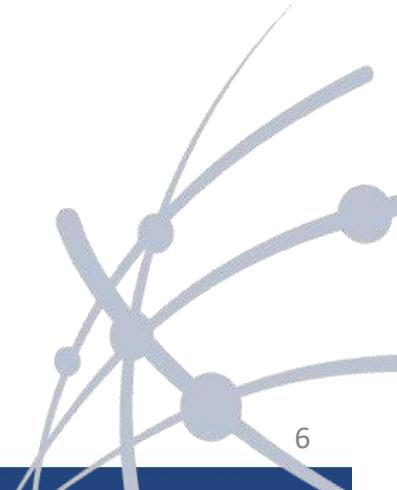
Hipotesis Penelitian

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Metode Penelitian



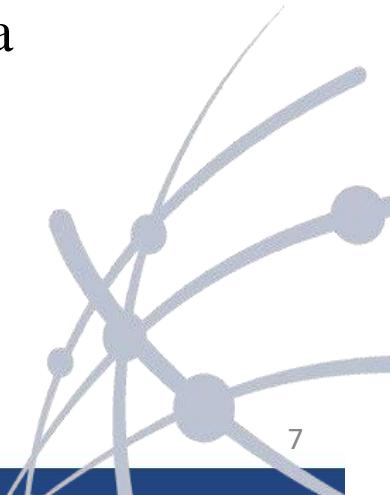
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif
Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan survei



Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.
Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo
Sampel sebanyak 100 responden/karyawan



variabel bebas yaitu Stress kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3),
variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)
Analisa data menggunakan regresi linier berganda



Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo.

Studi empiris pada penelitian di atas menunjukkan indikator stres kerja paling menonjol dilihat melalui analisis deskriptif yakni dari indikator tuntutan tugas dengan rata-rata penilaian responden sebesar 4.55.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih dominan datang dari tuntutan tugas dari perusahaan. Tuntutan tugas dari perusahaan tergolong pada kategori kuat. Terbukti dengan karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo merasa tertekan dengan tingkat pekerjaan yang padat dan target yang tinggi sehingga menimbulkan stres yang cukup kuat dalam masalah pekerjaan. Tuntutan tugas yang berat dalam perusahaan mampu menambah tekanan yang berdampak pada kinerja karyawan. Stres kerja dengan indikator tuntutan tugas berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami tuntutan tugas yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang menurun, namun apabila tuntutan tugas yang normal kinerja dari karyawan akan meningkat, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan nyaman. Apabila karyawan merasa stress dalam bekerja tentunya akan mengakibatkan kerja lebih tidak fokus



Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kita dapatkan dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo.

Studi empiris pada penelitian di atas menunjukkan indikator lingkungan kerja yang paling terlihat dari analisis deskriptif yaitu indikator kerjasama antar karyawan dengan rata-rata penilaian responden sebesar 4.33.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja lebih dominan dibentuk dari kerjasama antar karyawan yang ada di perusahaan. Terbukti dengan karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yang saling menghargai pendapat dan saling berkoordinasi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan. Kerjasama antar karyawan merupakan kebutuhan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang baik. Kerjasama antar karyawan menjadi pendorong yang memiliki energi dan sinergitas dalam perusahaan. Tanpa adanya kerjasama antar karyawan yang baik, tidak akan memunculkan ide cemerlang serta kinerja yang optimal. Dengan adanya kerjasama antar karyawan maka perusahaan akan dapat mencapai lebih banyak lagi tujuan yang ingin dicapai. Kerjasama antar karyawan suatu kebiasaan yang dilakukan untuk memenuhi pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif. Kerjasama antar karyawan akan menjadi cara untuk memperbaiki kinerja perusahaan



Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo.

Studi empiris pada penelitian di atas menunjukkan indikator budaya organisasi yang paling terlihat dari analisis deskriptif yaitu indikator proses pembelajaran dan motivasi dengan rata-rata penilaian responden sebesar 4.58.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih dominan dibentuk dari proses pembelajaran dan motivasi yang ada di perusahaan. Terbukti dengan karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yang diberikan kesempatan pengembangan diri, bakat, minat dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan terbukti pihak manajemen PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yang memberikan motivasi berupa bonus atau tambahan uang sebagai bentuk apresiasi pencapaian target dan tanggung jawab terhadap tugasnya.

Proses pembelajaran merupakan proses yang diberikan perusahaan untuk membantu perusahaan untuk bisa dapat beradaptasi terhadap adanya perubahan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan pemenuhan kepentingan perusahaan. Kemampuan dan kopetensi karyawan akan meningkat apabila proses pembeajaran pada perusahaan berjalan dengan baik. Proses pembelajaran akan membantu karyawan menghasilkan ide-ide yang lebih baik serta menjadikan kinerja lebih efektif dan efisien. Semakin baik penerapan proses pembelajaran dalam sebuah perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan. Dengan adanya dukungan dalam proses pembelajaran maka akan menumbuhkan motivasi.

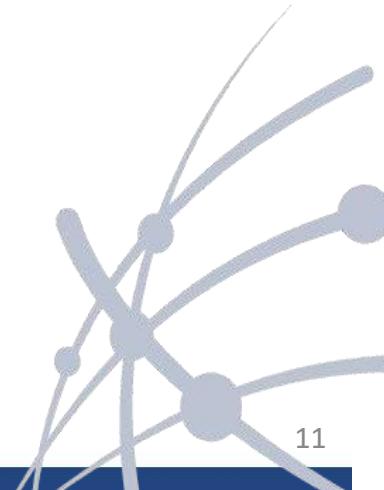


Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dibuktikan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo.

Dalam studi empiris dapat ditunjukkan bahwa pada indikator stress kerja berupa tuntutan tugas, lingkungan kerja berupa kerjasama antar karyawan, dan budaya organisasi berupa proses pembelajaran dan motivasi saling terikat. Maka untuk dapat menstabilkan kinerja karyawan ataupun meningkatkan kinerja karyawan pihak PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo perlu melakukan manajemen stress kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang ada di ruang lingkup perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan [30] yang pada penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi karyawan maka dapat disimpulkan:

1. Adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih dominan datang dari tuntutan tugas yang dari perusahaan. Tuntutan tugas dari perusahaan tergolong pada kategori kuat. Sehingga pekerjaan yang penuh dengan tekanan menimbulkan stres yang cukup kuat dalam masalah pekerjaan.
2. Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja lebih dominan dibentuk dari kerjasama antar karyawan yang ada di perusahaan. Kerjasama antar karyawan merupakan kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama antar karyawan menjadi pendorong yang memiliki energi dan sinergisitas dalam perusahaan.
3. Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo, Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih dominan dibentuk dari proses pembelajaran dan motivasi yang ada di perusahaan. Proses pembelajaran merupakan suatu metode yang diberikan untuk membantu perusahaan agar dapat beradaptasi untuk menghadapi cepatnya perubahan lingkungan pekerjaan, demi mencapai tujuan perusahaan.

Hal Ini menunjukkan bahwa indikator stress kerja berupa tuntutan tugas, lingkungan kerja berupa kerjasama antar karyawan, dan budaya organisasi berupa proses pembelajaran dan motivasi saling terikat. Maka untuk dapat menstabilkan kinerja karyawan ataupun meningkatkan kinerja karyawan pihak PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo perlu melakukan manajemen stress kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang ada di ruang lingkup perusahaan.



SEKIAN



TERIMAKASIH