



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**REVISI ARTIKEL DIAN EKO P 2**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidapet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		26
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		50

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**

The phrase length for the SC 2

**5449**

Length in words

**40839**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32029/36133">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32029/36133</a>	31 0.57 %
2	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/26/29/">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/26/29/</a>	30 0.55 %
3	<a href="https://journal.yrpipku.com/index.php/ijedr/article/view/4870/">https://journal.yrpipku.com/index.php/ijedr/article/view/4870/</a>	18 0.33 %
4	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/544/463">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/544/463</a>	16 0.29 %
5	<a href="https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/1262/1033">https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/1262/1033</a>	15 0.28 %

6	<a href="https://jurnal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/3077/1988">https://jurnal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/3077/1988</a>	15 0.28 %
7	<a href="https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/252/402">https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/252/402</a>	14 0.26 %
8	<a href="https://journal.pubris.org/index.php/JM/article/download/5/3/16">https://journal.pubris.org/index.php/JM/article/download/5/3/16</a>	13 0.24 %
9	<a href="https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/1262/1033">https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/1262/1033</a>	12 0.22 %
10	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/26/29/">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/26/29/</a>	12 0.22 %

from RefBooks database (1.89 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	--

#### Source: Paperity

1	PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERKANTORAN TERPADU KOTAMALANG) Rima Alvionita;	19 (3) 0.35 %
2	Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan Afifah Rintania Dwi;	14 (2) 0.26 %
3	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO Ahmad Yuliya ., Taroreh Rita N., Tewal Bernhard .;	10 (1) 0.18 %
4	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang Nova Begawati,Viona Dian Rhagita;	10 (2) 0.18 %
5	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON Dotulong Lucky O. H.,Warongan Brenda U. C., Lumintang Genita G.;	10 (1) 0.18 %
6	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE AXANA HOTEL PADANG Chris Tawaqal, m. Agussalim, Rice Haryati;	7 (1) 0.13 %
7	Pengaruh Pembagian Kerja, Etos Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari Asraf,Muhammad Sabri, Bakhtiar Abbas;	7 (1) 0.13 %
8	Peran Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Management Office di Surabaya Wahjono Sentot Imam,Arfianty Nonita Rahmatiyah, Rina Maretasari;	7 (1) 0.13 %
9	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ajeng Aquinia, Lie Liana,Lestari Wahyu Muji;	7 (1) 0.13 %
10	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang Desi Tri Utami, Syarif Amirudin;	6 (1) 0.11 %
11	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI Firdaus Agus Rizal;	6 (1) 0.11 %

from the home database (0.13 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	--

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (9.73 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4666/4664/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4666/4664/</a>	74 (8) 1.36 %
2	<a href="https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/1262/1033">https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/1262/1033</a>	51 (5) 0.94 %
3	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/26/29/">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/26/29/</a>	42 (2) 0.77 %
4	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32029/36133">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32029/36133</a>	31 (1) 0.57 %
5	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/7663/7/BAB%20II.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/7663/7/BAB%20II.pdf</a>	28 (3) 0.51 %
6	<a href="https://journal.yrpipku.com/index.php/ijedr/article/view/4870/">https://journal.yrpipku.com/index.php/ijedr/article/view/4870/</a>	28 (2) 0.51 %
7	<a href="http://repository.un&gt;tag-sby.ac.id/11451/10/jurnal%20Alfirra%20hal.pdf">http://repository.un&gt;tag-sby.ac.id/11451/10/jurnal%20Alfirra%20hal.pdf</a>	24 (4) 0.44 %
8	<a href="https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/3832/S1_FEB_21601081271_MUHAMMAD%20YASIR%20RIDHA.pdf?sequence=1">https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/3832/S1_FEB_21601081271_MUHAMMAD%20YASIR%20RIDHA.pdf?sequence=1</a>	24 (3) 0.44 %
9	<a href="https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/5060/pdf">https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/5060/pdf</a>	23 (3) 0.42 %
10	<a href="http://36.95.239.66/621/3/Abstrak_B11111045.pdf">http://36.95.239.66/621/3/Abstrak_B11111045.pdf</a>	16 (2) 0.29 %
11	<a href="http://repository.stei.ac.id/8622/3/BAB%20II.pdf">http://repository.stei.ac.id/8622/3/BAB%20II.pdf</a>	16 (2) 0.29 %
12	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/544/463">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/544/463</a>	16 (1) 0.29 %
13	<a href="https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/3077/1988">https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/3077/1988</a>	15 (1) 0.28 %
14	<a href="https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/3310/2470/">https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/3310/2470/</a>	14 (2) 0.26 %
15	<a href="https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/252/402">https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/252/402</a>	14 (1) 0.26 %
16	<a href="https://journal.pubris.org/index.php/JM/article/download/5/3/16">https://journal.pubris.org/index.php/JM/article/download/5/3/16</a>	13 (1) 0.24 %
17	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id/23384/2/10.%20BAB%20V.pdf">http://repository.uin-suska.ac.id/23384/2/10.%20BAB%20V.pdf</a>	12 (2) 0.22 %
18	<a href="https://eprints.ums.ac.id/94420/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/94420/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	11 (2) 0.20 %
19	<a href="https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/2593/BAB%20II.pdf?sequence=4">https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/2593/BAB%20II.pdf?sequence=4</a>	11 (1) 0.20 %
20	<a href="http://repository.usd.ac.id/44277/1/182214212.pdf">http://repository.usd.ac.id/44277/1/182214212.pdf</a>	10 (1) 0.18 %
21	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70928/1/NISFINA%20SYABANIYAH_SKRIPSI_1116081000099.pdf">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70928/1/NISFINA%20SYABANIYAH_SKRIPSI_1116081000099.pdf</a>	10 (2) 0.18 %
22	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/699/711">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/699/711</a>	10 (1) 0.18 %
23	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id/5735/6/6.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/5735/6/6.%20BAB%20III.pdf</a>	8 (1) 0.15 %
24	<a href="http://repository.maranatha.edu/25063/3/1451159_Chapter1.pdf">http://repository.maranatha.edu/25063/3/1451159_Chapter1.pdf</a>	7 (1) 0.13 %
25	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25665/BAB%20III.pdf">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25665/BAB%20III.pdf</a>	7 (1) 0.13 %

26	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/857/1059">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/857/1059</a>	5 (1) 0.09 %
27	<a href="http://repositori.unsil.ac.id/13869/13/13%20BAB%202.pdf">http://repositori.unsil.ac.id/13869/13/13%20BAB%202.pdf</a>	5 (1) 0.09 %
28	<a href="https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4208/3722">https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4208/3722</a>	5 (1) 0.09 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PETROKOPINDO CIPTA SELARAS SIDOARJO.

Dian Eko Prayogo [1](#), [Sumartik](#) [2](#)) 1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo \*Email Penulis Korespondensi:

@gmail.com, sumartik@umsida.ac.id

**Abstract,** This research aims to determine the influence of work stress, work environment, and organizational culture on the performance of employees of PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo, this research is included in type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this research was 100 employees of PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. Primary data in this research was obtained from a questionnaire which was measured using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this research prove that work stress influences employee performance, the work environment influences employee performance, organizational culture influences employee performance. Apart from that, work stress, work environment and organizational culture are simultaneously affected by employee performance.

**Keywords:** work stress, work environment, organizational culture, performance

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Data primer dalam hal ini penelitian diperoleh dari kuesioner yang diukur menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu stres kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci stress kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja.

### 1. Pendahuluan

Dalam suatu bisnis sumber daya manusia merupakan orang-orang yang melakukan serangkaian aktivitas bekerja di dalam perusahaan atau biasanya sering disebut karyawan. Pada dasarnya sumber daya manusia berperan sebagai aset penting karena mereka akan berperan dalam melakukan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan [1]. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga hal utama yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia [2]. PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian yang bersifat perseroan terbatas, dan bekerja sama dengan PT Petrokiaia Gresik untuk pembuatan pupuk kimia, serta organik bersubsidi yang didukung oleh pemerintah sehingga setiap tahunnya harus melakukan perpanjangan kontrak. PT Petrokopindo Cipta Selaras ini berada di Desa Randegan, RT. 08, RW 01, Kec. Tanggulangin, Kab. Sidoarjo. Segmen pasar yang dituju oleh PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo meliputi seluruh wilayah yang ada di Jawa Timur. PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo mendistribusikan pupuk tersebut kepada kios pertanian yang dikelola oleh para kelompok tani.

PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo dalam setiap tahunnya tidak sama karena tergantung pada pemerintah melihat kemampuan karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo, apabila dalam setiap tahunnya mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan untuk tahun depannya lagi, maka akan ada penambahan kuota pengeringan dari pemerintah. PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo juga membutuhkan tenaga sumberdaya 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 kompete, karena hal tersebut merupakan faktor utama perusahaan agar memiliki pegawai yang lebih baik atau terarah. Karena keberhasilan dalam suatu perusahaan dapat ditetukan dari karyawan yang dapat mencapai visi dan misi dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan job deskripsinya [3].

Akan tetapi, masih banyak perusahaan yang menuntut karyawannya agar mempunyai kualitas kerja yang terbaik, sehingga tanpa disadari hal tersebut dapat menciptakan terjadinya stress karyawan, yang akan berdampak pada kinerjanya. Stress kerja dapat tercipta ketika karyawan merasa tidak mampu dalam memahami keterbatasannya pada suatu hal, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Namun stress kerja juga dibutuhkan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, akan tetapi jika giat bekerja juga dapat membuat karyawan mudah stress, sehingga stress kerja yang tinggi pun juga berdampak pada menurunnya kinerja [4]. Stress kerja merupakan suatu respon penyesuaian yang diperantarai karena adanya perbedaan individu pada suatu hal, atau proses psikologis terhadap suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang berbeda baik situasi, peristiwa atau kebiasaan. [5].

Selain stress kerja faktor lain pun dapat mempengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor utama pemicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan jatuh sakit, mudah stress, susah berkonsentrasi kemudian menurunnya produktivitas kerja [6]. Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Karena, lingkungan kerja yang sehat, tenang, nyaman, dan kondusif juga dapat membuat karyawan bekerja dengan perasaan yang nyaman, dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan pemenuhan kebutuhan fasilitas dalam bekerja mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal

mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan [7]. Ada pula faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang dijadikan acuan berperilaku karyawan. Pengaruh budaya organisasi pada perusahaan adalah agar perusahaan lebih antisipatif, lebih maju, dan lebih stabil terhadap adanya perubahan lingkungan kerja. Budaya organisasi juga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu memberikan motivasi terhadap pekerjaan karyawan, sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang sudah diberikan perusahaan. [8].

Pada penelitian terdahulu yang sudah dilakukan [9] Stres Kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan berhubungan dengan stress kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu selanjutnya [11] Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka, hal tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasilnya berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh [12] lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan budaya organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan pada hasil penelitian sebelumnya sehingga didapatkan avoidance gap karena hasil-hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten mengenai pengaruh variabel stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu memerlukan penelitian uang untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya pada variabel-variabel pada penelitian ini.

Tabel 1. Target Produksi 2022

No	Bulan	Target (kg)	Produksi (kg)	Prosentase (%)
1	Januari	19.000	20.345	107%
2	Februari	21.300	19.500	91%
3	Maret	22.000	21.580	98%
4	April	23.150	20.150	87%
5	Mei	23.760	21.350	89%
6	Juni	24.200	22.700	93%
7	Juli	25.350	19.350	76%
8	Agustus	25.500	19.150	75%
9	September	26.275	26.300	100%
10	Okttober	27.550	25.000	90%
11	November	28.875	24.150	83%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan data produksi PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo pada tahun 2022 diketahui data produksi selama satu tahun terakhir cenderung fluktuatif. Pada periode tahun 2022 dibulan Agustus (75%), Juli (76%), November (83%), April (87%), dan Mei (89%) mengalami penurunan produksi dari target yang ditentukan. Kemudian pada periode tahun 2022 di bulan Oktober (90%), Februari (91%), Juni (93%), Maret (98%), September (100%), dan Januari (107%) mengalami kenaikan produksi dari target yang ditentukan. Hal tersebut terjadi karena adanya 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 :

1. Apakah stress **kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo?
2. Apakah **lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo?
3. Apakah **budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan** PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo?
4. Apakah stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo?

Kategori Sdgs : Dalam penelitian ini menggambarkan sistem kategori sdgs yang diterapkan pada point ke-8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, point ke-9 industri, inovasi, dan infrastruktur.

Literatur Review

Stress Kerja

Menurut [15] stres kerja adalah ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pekerja dengan karakteristik aspek pekerjaan yang dapat terjadi pada seluruh kondisi pekerjaan. Stress kerja 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 berintaksi baik di lingkungan ataupun luar perusahaan. Dari pendapat [16] Terdapat lima indikator dalam stress kerja, di antaranya adalah tuntutan tugas: sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seperti penempatan kerja, atau situasi kerja yang rumit; tuntutan peran: tuntutan peran seperti suatu tekanan dari perusahaan agar seseorang harus selalu bersikap profesional atau menjadi peran tertentu dalam suatu perusahaan; tuntutan antar pribadi: tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain; struktur organisasi: suatu perusahaan yang struktur organisasi tidak jelas mengenai peran, jabatan, tanggung jawab, maupun wewenang; kepemimpinan organisasi: pemimpin yang kurang bisa memimpin dengan baik maka akan menyebabkan kecemasan, ketakutan, ataupun ketegangan; faktor kepemimpinan organisasi **memberikan gaya manajemen pada organisasi**. Pihak-pihak yang berada di dalamnya **dapat membuat iklim organisasi yang menyebabkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan**.

Lingkungan Kerja

Menurut [17] **lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan**. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, hal itu dapat memengaruhi mereka. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat berpengaruh pada hasil kerja yang lebih positif. Lingkungan kerja yang baik salah satu elemen terpenting dalam membuat karyawan merasa nyaman agar pekerjaan berfungsi dan berkembang. Menurut [18] indikator lingkungan kerja terbagi menjadi tiga yaitu hubungan rekan kerja setingkat: hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa adanya saling iri satu sama lain. Hubungan atasan dengan karyawan: hubungan karyawan dengan atasan harus terjalin dengan baik, dan mereka harus saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Kerjasama antar karyawan: kegiatan kerjasama antar karyawan harus terjalin dengan baik, karena hal tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang akan berjalan dengan efektif dan efisien jika karyawannya kompak, dan saling bekerjasama.

## Budaya Organisasi

Menurut [19] budaya organisasi adalah suatu rasa saling percaya yang dimiliki oleh sejumlah 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 menyukkseskan tujuan perusahaan. Adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, yang mana budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan untuk mengatasi permasalahan dari luar, serta suatu usaha untuk menyesuaikan integrasi institusi pemerintah, Pendidikan, atau perusahaan itu sendiri, sehingga setiap karyawan atau anggota harus mengerti dan paham akan nilai-nilai yang ada yang menjadikan pedoman mereka dalam bertindak atau berperilaku.

Semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan maksimal. Menurut [20] indikator budaya organisasi terbagi menjadi empat yaitu perilaku pemimpin : tindakan nyata seorang pemimpin perusahaan yang akan menjadi cerminan bagi para karyawannya. Mengedepankan misi perusahaan: apabila perusahaan sudah memiliki tujuan yang tepat, maka visi dan misinya harus dipastikan berjalan dengan lancar, jadi peraturan yang ada di perusahaan harus tegas dan diawasi. Proses pembelajaran: karyawan juga harus dapat pembelajaran beranjut terkait dengan pekerjaannya, agar dapat mengimbangi kemajuan budaya kerja. Perusahaan harus memberikan dukungan karyawannya dalam mengembangkan pengetahuan dan keahliannya, serta harus memberikan kebebasan karyawannya dalam berinovasi dan kreatifitas. Motivasi: dorongan atau respon positif perlu diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat ikut serta untuk memecahkan masalah dan berkoordinasi antar organisasi.

## Kinerja

Menurut [21] kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang atas tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. 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. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap individu atas hasil atau prestasi kerja yang sesuai dengan jabatannya. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam organisasi untuk mencapai visi, misi atau tujuannya. Menurut [22] indikator kinerja terdiri dari lima yaitu kualitas kerja: kemampuan karyawan dalam menampilkan kualitas hasil pekerjaan yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja: kemampuan karyawan dalam menyelesaikan seluruh tugas harianya. Ketepatan waktu: kesanggupan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berhubungan dengan seberapa tepatnya (efektif) waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas: seberapa efektif dan besar sumberdaya yang digunakan perusahaan dalam memaksimalkan hasil dari sumberdaya yang sudah digunakan. Kemandirian: kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi pekerjaannya yang berdasarkan komitmen dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitasnya sudah dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan. **Kinerja karyawan yang baik tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka produktivitas secara menyeluruh akan meningkat sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat diketahui** melalui kemampuan **teknik dalam bekerja sehingga karyawan akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja.**

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan cara survei dan kuisioner. Penelitian kuantitatif merupakan bentuk penelitian ilmiah secara sistematis dimana data yang didapat untuk diteliti berbentuk angka-angka, baik gejala maupun fenomena sosial, serta hubungan antar keduanya. Penelitian ini akan memberikan penjelasan mengenai hubungan antara stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan **analisis regresi linier berganda**. **Analisis regresi linier berganda** dipergunakan untuk mengetahui arah serta seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. Waktu penelitian ini dimulai bulan juni - 2023 populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara Non Probability Sampling yang dipilih dalam penelitian ini yaitu menggunakan Sampling Jenuh (sensus) yakni teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai dari kejemuhan sampel. Pada penelitian ini sampel yang akan diambil artinya semua karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yaitu 100 orang karyawan [23]. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua macam, hal ini data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis data yang dihasilkan melalui survey lapangan melalui observasi dan pengukuran melalui penyebaran kuisioner. Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dari sumber kedua yang dibutuhkan peneliti. Sumber kedua ini berasal dari PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yang berupa data hasil produksi dan jumlah pegawai.

## Kerangka Konseptual

Pengaruh secara parsial

Pengaruh secara simultan

### **Gambar 1. Kerangka Konseptual Sumber : teori dan hasil penelitian**

#### Hipotesis

**H<sub>1</sub> : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**H<sub>2</sub> : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan H<sub>3</sub> : budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**H<sub>4</sub> : stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

#### Definisi Operasional

##### 1. Stress Kerja (X1)

Definisi operasional stress kerja (X1) merujuk pada pendapat yang diungkapkan oleh [15] ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras dengan karakteristik aspek pekerjaan yang dapat terjadi pada seluruh kondisi pekerjaan. Stres kerja kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran, serta kondisi fisik seseorang.

Indikator stress kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan seperti, situasi kerja atau penempatan kerja.

2. Tuntutan peran: faktor yang berhubungan dengan tekanan dari perusahaan agar seseorang harus selalu bersikap profesional atau menjadi peran tertentu dalam suatu perusahaan.

3. Tuntutan antar pribadi: faktor **tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain**.

**4. Struktur organisasi:** sebuah **gambaran** suatu perusahaan yang **struktur organisasi** tidak jelas mengenai **peran, jabatan, tanggung jawab, maupun wewenang.**

**5. Kepemimpinan** organisasi: faktor kepemimpinan organisasi **memberikan gaya manajemen pada organisasi.**

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Definisi operasional lingkungan kerja (X2) merujuk pada pendapat yang di kemukakan oleh [17] segala hal yang ada di lingkangan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator lingkungan kerja **yaitu :**

**6. Hubungan rekan kerja setingkat:** **hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa adanya saling** iri satu sama lain.

7. Hubungan atasan dengan karyawan: hubungan karyawan dengan atasan harus terjalin dengan baik, dan mereka harus saling menghormati dan menghargai satu sama lain.

8. Kerjasama antar karyawan: kegiatan kerjasama antar karyawan harus terjalin dengan baik, karena hal tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang akan berjalan dengan efektif dan efisien jika karyawannya kompak, dan saling bekerjasama.

## 3. Budaya Organisasi

Definisi operasional budaya organisasi (X3) merujuk pada pendapat yang di kemukakan oleh [19] kepercayaan nilai dalam praktek serta pendapat yang dimiliki seluruh karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo dalam perusahaan.

Indikator budaya organisasi yaitu :

9. Perilaku pemimpin: tindakan nyata seorang pemimpin perusahaan yang akan menjadi cerminan bagi para karyawannya.

10. Mengedepankan misi perusahaan: apabila perusahaan sudah memiliki tujuan yang tepat, maka visi dan misinya harus dipastikan berjalan dengan lancar, jadi peraturan yang ada di perusahaan harus tegas dan diawasi.

11. Proses pembelajaran: karyawan juga harus dapat pembelajaran beranjur terkait dengan pekerjaannya, agar dapat mengimbangi kemajuan budaya kerja dan memberikan kebebasan karyawannya dalam berinovasi dan kreatifitas.

12. Motivasi : peran karyawan membutuhkan dorongan untuk ikut sera memecahkan suatu masalah dalam organisasi dan berkoordinasi antar organisasi.

## 4. Kinerja (Y)

Definisi operasional kinerja (Y) merujuk pada pendapat yang di kemukakan oleh [21] hasil kerja yang dicapai karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo **sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.**

Indikator kinerja yaitu:

13. Kualitas kerja: kemampuan karyawan dalam menampilkan kualitas hasil pekerjaan yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian.

14. Kuantitas kerja: kemampuan karyawan dalam menyelesaikan seluruh tugas harianya.

15. Ketetapan **waktu** kesanggupan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berhubungan dengan seberapa tepatnya (efektif) waktu daam menyelesaikan pekerjaan.

16. Efektivitas : seberapa efektif dan besar seumberdaya yang digunakan perusahaan daam memaksimalkan hasil dari sumberdaya yang sudah digunakan.

17. Kemandirian: kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi pekerjaannya yang berdasarkan komitmen dalam bekerja.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan, hasil penyebaran kuisioner yang peneliti lakukan kepada 100 responden, dapat diperoleh tabel kecenderungan persepsi tiap butir pertanyaan dari jawaban responden.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indicator	Mean	keterangan
X1.1 Tuntutan Tugas	4.55 Tinggi	
X1.2 Tuntutan Peran	4.52 Tinggi	
X1.3 Tuntutan Antar Pribadi	4.52 Tinggi	
X1.4 Struktur Organisasi	4.42 Tinggi	
X1.5 Kepemimpinan Organisasi	4.52 Tinggi	
Stres Kerja	22.53	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi didapat pada indikator variabel Tuntutan ugas, yakni sebesar 4.55, Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tuntutan tugas sebesar 4.55, serta niai terendah terdapat pada indikator Struktur Organisasi 4.42.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indicator	Mean	keterangan
X2.1 Hubungan rekan kerja setingkat	4.30 Tinggi	
X2.2 Hubungan atasan dengan karyawan	4.10 Tinggi	
X2.3 Kerjasama antar karyawan	4.33 Tinggi	
Lingkungan Kerja	12.73	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 3 didapatkan bahwa yang memperoleh rata-rata tertinggi adalah indikator Kerjasama Antar Karyawan sebesar 4.33, dengan nilai rata-rata

terendah terdapat pada indikator Hubungan Atasan Dengan Karyawan sebesar 4.10.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Indicator	Mean	keterangan
X3.1 Perilaku pemimpin	4.49	Tinggi
X3.2 Mengedepankan misi perusahaan	4.54	Tinggi
X3.3 Proses pembelajaran	4.58	Tinggi
X3.4 Motivasi	4.58	Tinggi
Budaya Organisasi	18.19	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 4 didapatkan hasil rata-rata tertinggi dari indikator Proses Pembelajaran dan Motivasi sebesar 4.58, dan nilai rata-rata terendah pada indikator Perilaku Pemimpin sebesar 4.49.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Kinerja

Indicator	Mean	keterangan
Y1 Kualitas kerja	4.26	Tinggi
Y2 Kuantitas kerja	4.34	Tinggi
Y3 Ketepatan waktu	4.28	Tinggi
Y4 Efektivitas	4.14	Tinggi
Y5 Kemandirian	4.26	Tinggi
Kinerja	21.28	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 5 didapatkan hasil rata-rata tertinggi dari indikator Kuantitas Kerja 4.34, dan nilai rata-rata terendah pada indikator Efektivitas sebesar 4.14.

## 2. Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan			
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.832	0.196				
Stres Kerja (X1)	X1.2	0.793	0.196				
	X1.3	0.932	0.196				
	X1.4	0.780	0.196				
	X1.5	0.932	0.196				
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	X2.2	0.801	0.820	0.196	0.196	VALID
	X2.3	0.775	0.196				
	X3.1	0.829	0.196				
Konflik Kerja (X3)	X3.2	0.852	0.196				
	X3.3	0.765	0.196				
	X3.4	0.828	0.196				
	Y1	0.872	0.196				
Kinerja (Y)	Y2	0.887	0.196				
	Y3	0.893	0.196				
	Y4	0.759	0.196				
	Y5	0.872	0.196				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada tabel Uji validitas dilihat melalui nilai dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pada tabel di atas merupakan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan dengan software SPSS, dinyatakan valid karena pada setiap item pernyataannya sehingga membuktikan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0.196 > 0.196$ ).

## 3. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.902	5	0.60	
Lingkungan Kerja	0.703	3	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.836	4	0.60	
Kinerja	0.907	5	0.60	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji reliabilitas pada tabel di atas dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha. Jika Cronbach's Alpha positif dan  $> 0.60$ . Maka pengujian dinyatakan reliabel, sehingga variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja dapat diakukan penelitian selanjutnya..

## 4. Uji Asumsi Klasik

### - Uji Normalitas

## Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji normalitas, pada tabel di atas bertujuan agar kita mengetahui apakah variabel independen dan dependen dapat terdistribusi dengan normal atau tidak dengan menggunakan metode Plot of Regresion Standardized Residual. Pada tabel di atas dapat dinyatakan terdistribusi dengan norma karena titik-titiknya saling mengikuti arah garis diagonal.

- Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Stres Kerja(X1)	0.996	1.004
Lingkungan Kerja (X2)	0.986	1.015
Budaya Organisasi (X3)	0.989	1.011

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji multikolinearitas pada tabel di atas bertujuan agar mengetahui ada atau tidak multikolinearitas pada pene multikolinearitasian ini, yang dilihat memau pengamatan besarnya niai VIF (Variance Inflatio Factor). Nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,1 bermakna jika tidak ada masalah multikolinearitas, dan sebaiknya. Regresi yang tidak ada masalah multikolinearitas maka tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Berdasarkan output diatas, terlihat bahwa hasil perhitungan dari nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya tidak saling berkolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji heterokedastisitas pada table di atas bertujuan untuk melihat model regresi yang memiliki ketidaksamaan antar pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Adanya heterokedastisitasnya dapat dilihat dari multivariate standardized scatterplot. Jika jika titik-titik membentuk poa, tidak menyebar, dan bergeombang maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika titik-titik menyebar **acak di atas dan di bawah** maka dapat disimpulkan multivariate standardized scatterplotkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sama seperti hasil dari pengujian di atas yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil **Regresi Linier Berganda Coefficientsa Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients**

Model B Std. Error Beta t Sig.

(Constant)	7.391	1.003	7.370	.000
StresKerja	-.045	.027 -.086	-1.642	.104
Lingkungan Kerja	.548	.036 .800	15.248	.000
Budaya Organisasi	.150	.036 .217	4.139	.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji linier berganda pada tabel di atas bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini berpengaruh secara parsial atau simultan antara variabel bebas dan terikatnya. Berdasarkan tabel penelitian di atas dapat diperoleh rumus:

$$Y = -0.045X_1 + 0.548X_2 + 0.150X_3$$

Berdasarkan hasil olahan data regresi diatas, maka dapat diartikan yaitu:

1. Nilai koefisien  $X_1$  = -0.045, yang berarti meningkatnya stress kerja senilai 1, maka terjadi pula penurunan kinerja pegawai sebesar 0.045.
2. Nilai koefisien  $X_2$  = 0.548, yang berarti meningkatnya beban kerja senilai 1 maka terjadi pula penurunan kinerja pegawai sebesar 0.548.
3. Nilai koefisien  $X_3$  = 0.150, yang berarti meningkatnya konflik kerja senilai 1 maka terjadi pula penurunan kinerja pegawai sebesar 0.150.

## 6. Uji Hipotesis

- Uji t (parsial)

Tabel 10. Hasil **Regresi Linier Berganda Coefficientsa Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients**

Model B Std. Error Beta t Sig.

(Constant)	7.391	1.003	7.370	.000
StresKerja	-.045	.027 -.086	-1.642	.104
Lingkungan Kerja	.548	.036 .800	15.248	.000
Budaya Organisasi	.150	.036 .217	4.139	.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada tabel uji t di atas bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat berdasarkan hasil dari perhitungan  $df=(n-k-1)= 100-4-1= 95$  dengan taraf kepercayaan 5%, dengan demikian didapatkan hasil ttabel sebesar 1.661. Dengan demikian, maka uji hipotesis secara parsial akan di uji seperti di bawah ini:

- Stres Kerja (X1)

Nilai thitung untuk variabel Stres Kerja -1.642 dengan menggunakan nilai distribusi sebesar 5% hasilnya 1.661. Jadi nilai thitung < ttabel (-1.642 < -1.661) dengan nilai signifikansi ( $0.104 > 0.05$ ), yang berarti Stres Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja.

- Lingkungan Kerja (X2)

Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja 15.248 dengan menggunakan nilai distribusi sebesar 5% hasilnya 1.661. Jadi nilai thitung > ttabel

(15.248 > 1.661) dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05), yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja.

- Konflik Kerja (X3)

Nilai thitung untuk variabel Konflik Kerja 4.139 dengan nilai signifikansi 5% hasilnya 1.661. Jadi nilai thitung > ttabel (4.139 > 1.661) dan nilai signifikansi (0.000 < 0.05), yang berarti Konflik Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

- Uji F (simultan)

#### Tabel 11. Hasil Uji F

##### ANOVAa

Sum of Squares Df Mean Square				
Model	F	Sig.		
Regression	147.953	.3	49.318	90.853
Residual	52.111	96	.543	
Total	200.064	99		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Uji F pada tabel di atas bertujuan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara bersamaan atau simultan antara variabel terikat dan bebas. Pada hasil tabel di atas didapatkan nilai df1= 3, dan df2= 96, dan taraf signifikansi sebesar 5%, maka didapatkan nilai F tabel = 2.70. Sedangkan tabel anova uji F diperoleh

jika Fhitung = 90.853 dan nilai signifikansi sebesar (0.000 < 0.05), maka alasan H0 ditolak dan untuk H1 diterima. Sehingga kita simpulkan bahwa variabel independen Stres Kerja ( X1 ), Lingkungan Kerja ( X2 ), Budaya Organisasi ( X3 ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja (Y).

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. Hasil penelitian yang selaras dengan [24] dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja. Selaras dengan [25] menunjukkan bahwa stres kerja terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 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. Hasil penelitian yang selaras dengan [26] menyatakan dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan [27] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 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 koperensi karyawan akan meningkat apabila proses pembelajaran 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.

Proses pembelajaran dan motivasi saling berkaitan satu sama lain. Motivasi yang tinggi akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang efisien. Dorongan atau semangat karyawan yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi rendah. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para karyawan akan menjadi rendah. Jika semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan [28] dalam penelitiannya mengatakan **bahwa budaya organisasi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja**. Sejalan dengan [29] menunjukkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 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**.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada penelitian yang telah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Stress kerja berpengaruh secara negatif **dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT** Petrikopindo Cipta Selaras Sidoarjo, **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. **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan** PT Petrikopindo Cipta Selaras Sidoarjo, 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. **Budaya organisasi berpengaruh 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. Stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Petrokopindo Selaras Sidoarjo. 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.

#### Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan banyak syukur dan terima kasih kepada pihak PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan terimakasih juga kepada dosen pembimbing saya yakni Ibu Sumartik yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan artikel ini.

#### 1.