

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD MERAH DELIMA BAKERY KEDIRI

Novi Intan Nuraini *¹
Brahma Wahyu Kurniawan ²
Umi Nadhiroh ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*e-mail: noviintannuraini@gmail.com¹, brahmawahyukurniawan@gmail.com², uminadhiroh@gmail.com³

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara total. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan secara simultan pengaruh budaya organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD Merah Delima Bakery Kediri.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian yaitu 35 orang karyawan UD Merah Delima Bakery Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana peneliti menggunakan seluruh karyawan UD Merah Delima Bakery Kediri menjadi sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Variabel budaya organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Dan variabel stress kerja secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the work result achieved by a person or group of people in an organization in accordance with their respective duties and responsibilities in order to achieve the goals of the organization in question in accordance with morals and ethics. Improving company performance can be done by improving the total quality of employee performance. Factors that influence employee performance are organizational culture, work stress and organizational commitment. Therefore, the aim of this research is to determine and explain simultaneously the influence of organizational culture, work stress, and organizational commitment on employee performance at UD Merah Delima Bakery Kediri.

This type of research uses quantitative research because it focuses on measurement methods and samples to test variables and hypotheses. The data sources in this research use primary data and secondary data. The sample in the research was 35 employees of UD Merah Delima Bakery Kediri using a saturated sampling technique where the researcher used all employees of UD Merah Delima Bakery Kediri as the sample. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R^2) test using the SPSS version 25 program.

The results of this research are that organizational culture variables partially have a positive and significant effect on employee performance at UD. Merah Delima Bakery Kediri. The work stress variable has a negative and significant effect on employee performance at UD. Merah Delima Bakery Kediri. The organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance at UD. Merah Delima Bakery Kediri. The variables organizational culture, work stress, and organizational commitment have a

significant effect on employee performance at UD. Merah Delima Bakery Kediri. And the work stress variable dominantly influences employee performance at UD. Merah Delima Bakery Kediri.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan dikarenakan peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan para pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang sesuai standarisasi perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran dengan menggunakan kinerja karyawan dengan maksimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika. Dalam rangka memenuhi kinerja karyawan yang maksimal, diperlukan karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya, memiliki wawasan yang luas dan pengetahuan serta pendidikan memadai.

Tanpa bekal seperti itu dikhawatirkan semua akan berjalan secara rutinitas, tanpa adanya gerakan yang mengarah kepada peningkatan. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara total. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, stress, inisiatif, efektifitas dan efisiensi (Prawirosentono, 2011).

Budaya kerja dalam organisasi sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerjasama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Tika, 2014: 10). Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya. Dengan menjadikan budaya kerja sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan budaya kerja tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan yang profesional dan mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif agar dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu stress kerja. Stress kerja salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan (Prawirosentono, 2011). Stress kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai et al., 2015). Reaksi stress kerja itu bersifat psikis maupun fisik yang ditunjukkan dengan berubahnya perilaku pada karyawan. Jika stress dalam perusahaan tidak kunjung selesai, tentu akan berdampak buruk bagi kinerja para karyawan yang akan semakin menurun. Pada dasarnya stress kerja itu mencakup berbagai banyak hal, beberapa diantaranya yaitu beban kerja, waktu kerja, dan pengaruh dari pimpinan. Hal yang paling kuat dan berpengaruh secara signifikan adalah pengaruh pimpinan, karena tidak semua pemimpin perusahaan bisa bersikap adil dan mengayomi para karyawannya. Oleh karena itu perusahaan

sebaiknya memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawannya dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam nilai-nilai, keyakinan, tertentu sehingga membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang dapat mengontrol anggota organisasi, dengan budaya organisasi yang kuat maka akan dapat membentuk kinerja organisasi yang tinggi dan mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja pada nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka karyawan akan senang dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat. Karyawan dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal (Wiratama et al., 2022).

UD Merah Delima Bakery yang bertempat di Jl. Penanggungan A3 Mojoroto Kediri merupakan salah satu industri kecil menengah di Kota Kediri yang bergerak di bidang usaha roti bakery. Usaha ini telah berdiri puluhan tahun yang didirikan oleh H. M. Fauzan S, Ag pada tahun 1995. Pada mulanya UD Merah Delima Bakery hanya memproduksi sedikit jenis roti dan pemasarannya hanya melalui gerobak (rombong) roti dengan menjualnya berkeliling. Namun seiring berjalannya waktu, Merah Delima mampu memperluas tokonya untuk keperluan produksinya. Permintaan konsumen yang semakin meningkat menjadikan UD Merah Delima Bakery memiliki karyawan yang semakin banyak dan pembukaan outlet cabang di Kediri.

UD Merah Delima Bakery memiliki budaya organisasi yang cukup menarik karena memiliki budaya bekerja santai namun produktif. Namun berdasarkan hasil survey lapangan yang dilakukan pada beberapa karyawan UD Merah Delima Bakery masih ada beberapa karyawan yang belum mengetahui seluk beluk tentang perusahaannya, sering murung dikarenakan beban kerja yang berat, merasa keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerjanya, kurang antusias menerima tugas berat yang diberikan oleh pimpinan, dan kurang tekun dan totalitas dalam menghadapi pekerjaan yang sulit. Pada UD Merah Delima Bakery belum menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi, terbukti beberapa karyawan bersikap tidak peduli mengenai tujuan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan karena karyawan bekerja masih mengharapkan gaji semata, bukan bekerja karena ingin membantu mencapai tujuan perusahaan. Dan hal ini dapat ditandai lemahnya budaya organisasi dalam perusahaan dan adanya stress kerja yang dialami karyawan, sehingga menyebabkan kurangnya rasa kepedulian terhadap perusahaan dan kurangnya empati antar sesama karyawan, hal ini dapat menurunkan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu penting untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan komitmen organisasi dalam UD Merah Delima Bakery agar dapat menimbulkan etos kerja yang tinggi seorang karyawan.

Sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rijanto & Mukaram (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Massie et al., (2018), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiratama et al., (2022), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Merah Delima Bakery Kediri".

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian yaitu 35 orang karyawan UD Merah Delima Bakery Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana peneliti menggunakan seluruh karyawan UD Merah Delima Bakery Kediri menjadi sampel. Teknik

analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	2	5,7
2	21 – 30 Tahun	18	51,4
3	31 – 40 Tahun	13	37,1
4	> 41 Tahun	2	5,7
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia < 20 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5,7%, responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 51,4%, responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 37,1%, dan responden dengan rentang usia > 41 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5,7%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di UD. Merah Delima Bakery paling dominan memiliki rentang usia yaitu 21 – 30 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	16	45,7
2	Perempuan	19	54,3
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau 45,7% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 54,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di UD. Merah Delima Bakery paling dominan yaitu berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 54,3%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	19	54,3
2	Diploma	7	20
3	Sarjana	9	25,7
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 19 orang atau 54,3%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 7 orang atau 20%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 9 orang atau 25,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di UD. Merah Delima Bakery paling dominan memiliki pendidikan terakhir SMA dengan persentase 54,3%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	11	31,4%
2	1-5 Tahun	19	54,3%
3	6-10 Tahun	5	14,3%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa karyawan UD. Merah Delima Bakery yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 19 orang atau 54,3%, dan yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 5 orang atau 14,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan UD. Merah Delima Bakery paling dominan yaitu bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 54,3%.

Tabel 5. Uji Validitas

No	Variabel	Item	Probabilitas Sig	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	X ₁ ke 1	0,000	Valid
		X ₁ ke 2	0,000	Valid
		X ₁ ke 3	0,000	Valid
		X ₁ ke 4	0,000	Valid
		X ₁ ke 5	0,000	Valid
		X ₁ ke 6	0,000	Valid
		X ₁ ke 7	0,000	Valid
		X ₁ ke 8	0,000	Valid
2	Stress Kerja (X ₂)	X ₂ ke 1	0,000	Valid
		X ₂ ke 2	0,000	Valid
		X ₂ ke 3	0,000	Valid
		X ₂ ke 4	0,000	Valid
		X ₂ ke 5	0,000	Valid
		X ₂ ke 6	0,000	Valid
		X ₂ ke 7	0,000	Valid
		X ₂ ke 8	0,000	Valid
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	X ₃ ke 1	0,000	Valid
		X ₃ ke 2	0,000	Valid
		X ₃ ke 3	0,000	Valid
		X ₃ ke 4	0,000	Valid
		X ₃ ke 5	0,000	Valid
		X ₃ ke 6	0,000	Valid
		X ₃ ke 7	0,000	Valid
		X ₃ ke 8	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	X ₃ ke 1	0,000	Valid
		Y ke 2	0,000	Valid
		Y ke 3	0,000	Valid
		Y ke 4	0,000	Valid
		Y ke 5	0,000	Valid
		Y ke 6	0,000	Valid
		Y ke 7	0,000	Valid
		Y ke 8	0,002	Valid
		Y ke 9	0,000	Valid
		Y ke 10	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Budaya Organisasi, Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki probabilitas sig < 0,05. Oleh karena itu, seluruh item instrumen variabel Budaya Organisasi, Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,958	Reliabel
<i>Stress Kerja</i> (X ₂)	0,947	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,939	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	Reliabel

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,958, variabel *Stress Kerja* adalah sebesar 0,947, Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,939 dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,951. Nilai dari *Alpha Cronbach's* variabel Budaya Organisasi, *Stress Kerja*, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan ini diatas 0,60 maka hasil data angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Tabel 7. Uji Normalitas

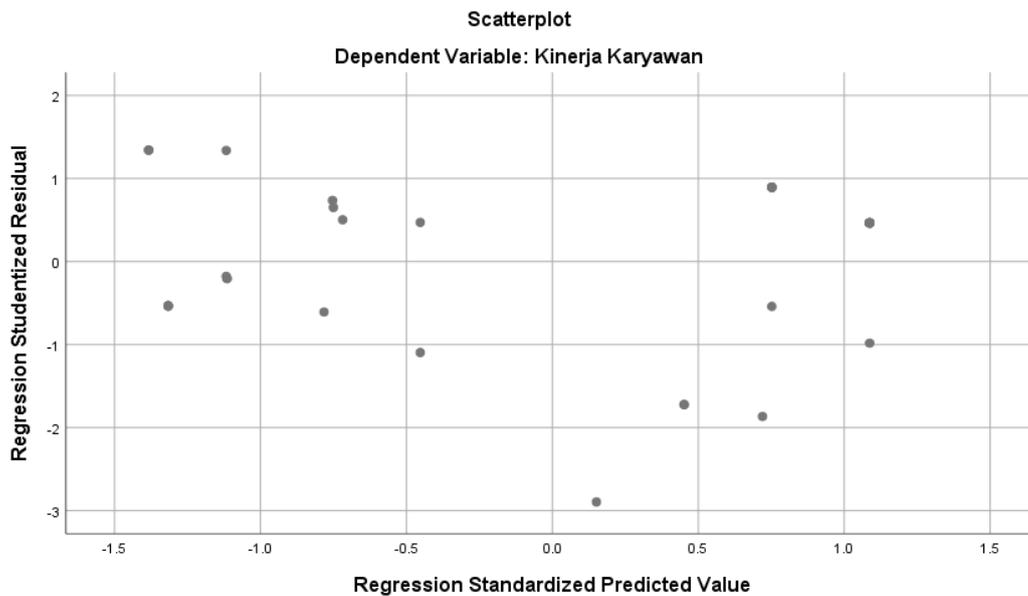
Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Budaya Organisasi (X ₁)	0,200
<i>Stress Kerja</i> (X ₂)	0,155
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,075
Kinerja Karyawan (Y)	0,091

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel 7. telah diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Budaya Organisasi, *Stress Kerja*, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Organisasi (X ₁)	0,141	6,562
<i>Stress Kerja</i> (X ₂)	0,144	6,572
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,121	7,031

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 8. didapatkan nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi, *Stress Kerja* dan Komitmen Organisasi ini lebih besar dari 0,10. Didapatkan nilai VIF dari variabel Budaya Organisasi, *Stress Kerja* dan Komitmen Organisasi ini lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan analisis model regresi variabel ini tidak terdapat gejala multikolinearitas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 1. terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi	t Hitung	Sig t	Keterangan
Budaya Organisasi	0,124	3,680	0,000	H ₁ diterima
Stress Kerja	-1,302	3,278	0,000	H ₂ diterima
Komitmen Organisasi	0,259	3,943	0,000	H ₃ diterima
Konstanta (a)				2,347
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,870
F Hitung				330,570
Sig F				0,000 H ₄ diterima
Y				Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 4.14 didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut: $Y = 2,347 + 0,124 X_1 - 1,302 X_2 + 0,259 X_3$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 2,347, artinya jika Budaya Organisasi (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) nilainya 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 2,347.

Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X_1) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,124, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,124. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien variabel Stress Kerja (X_2) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar -1,302, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Stress Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,302. Disini koefisien variabel bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Stress Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (X_3) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,259, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Komitmen Organisasi (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,259. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,124. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Maka semakin tinggi Budaya Organisasi semakin tinggi juga tingkat Kinerja Karyawan. Sehingga disini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri.

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah ditetapkan maka karyawan akan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dibuat agar sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya atau nilai yang berlaku dalam organisasi akan menjadi titik balik dari karyawan dalam berperilaku dan bersikap didalam organisasi, dan juga nilai ini menjadi ciri khas perusahaan serta menjadi identitas karyawan selaku orang-orang yang berkecimpung dalam perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi pendorong kinerja sehingga kinerja karyawan akan semakin lebih baik seiring tingginya tingkat budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rijanto & Mukaram (2018), Hartina (2018), dan Wiratama et al., (2022), menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai -1,302. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Stress Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka semakin tinggi Stress Kerja semakin menurun tingkat Kinerja Karyawan. Sehingga disini H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya bahwa Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres merupakan tekanan yang dirasakan individu yang salah satu penyebabnya dapat berasal dari tugas-tugas yang diberikan terlalu berat. Berbagai bentuk kegelisahan dan masalah selalu dihadapi para karyawan dari waktu ke waktu yang banyak sekali menjumpa kesulitan-kesulitan, masalah-masalah mengalami kesedihan emosional. Dalam banyak kasus mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian manajemen perusahaan. Stres yang terlalu besar mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kinerja yang tentunya akan naik turun.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat

karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Massie et al., (2018), Hartina (2018), dan Wiratama et al., (2022), menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,256. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Maka semakin tinggi Komitmen Organisasi semakin tinggi juga tingkat Kinerja Karyawan. Sehingga disini H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen akan membawa turunnya angka atau menekankan pada keinginan keluarannya anggota organisasi. Komitmen kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi tanggung jawab yang dilakukan dan akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena komitmen sebagai motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya tingkat komitmen organisasi dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui kemauan, semangat, kerja energik, berkontribusi, inspirasi, kebanggaan, konsentrasi dan waktu karyawan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pane & Fatmawati (2017) dan Wiratama et al., (2022), menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari sig F sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga disini H0 ditolak dan H4 diterima yang artinya bahwa Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi atau R Square, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebesar 87% oleh variabel Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi.

Nilai atau norma norma yang berlaku dalam organisasi akan menjadi titik balik dari karyawan dalam berperilaku dan bersikap didalam organisasi, dan juga nilai nilai dan norma ini menjadi ciri khas perusahaan serta menjadi identitas karyawan selaku orang orang yang berkecimpung dalam perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi pendorong kinerja sehingga kinerja karyawan akan semakin lebih baik seiring tingginya tingkat budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan

terganggu.

Komitmen organisasi sebagai motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya tingkat komitmen organisasi dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui kemauan, semangat, kerja energik, berkontribusi, inspirasi, kebanggaan, konsentrasi dan waktu karyawan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wiratama et al., (2022), menunjukkan hasil penelitian bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, stress kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan dapat dengan melihat nilai β atau nilai regresinya. Dari hasil uji regresi linier berganda, nilai β variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar 0,124, pada variabel stress kerja (X2) sebesar -1,302, dan pada variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,256. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan pada masing-masing variabel yang menghasilkan nilai β atau nilai regresi paling besar yaitu adalah variabel stress kerja (X2) yaitu sebesar 1,302. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri. Variabel Stress Kerja secara dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UD. Merah Delima Bakery Kediri, karena nilai β atau nilai regresi yang dihasilkan paling besar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartina, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar*. Skripsi Dipublikasikan. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumaira, S. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD diKabupaten Tapanuli Utara*. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja

Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Prawirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35–47.
- Rivai, V., Ramly, Mutis, & Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soedjono. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 22–47.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian (1 ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. *Journal Acta Diurna*, 3(4).
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (5 ed.)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 3(8), 190–199.
- Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).