

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Franki Sunaryondi  
sunaryondi@gmail.com  
Hening Widi Oetomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*An organizational culture that is a system of values held and carried out by members of the organization, so it is a way they can distinguish the organization, job stress as a demand that arise because of their adaptive capacity between mind and body or human physical working environment is a condition that affects an employee in doing the job or on the course of the company's operations, employee performance is the result of success in the job. The sample in this study was employees of PT. KAI Logistics Daop VIII Surabaya as many as 87 respondents, sampling techniques using census sampling. Techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study showed the organizational culture PT.Kereta Railway Logistic Surabaya can also be regarded as a social glue for the members of the organization that will have an impact on employee performance, good stress management work can improve employee performance PT.Kereta Railway Logistic Surabaya, working environment such as: lighting, air temperature, and a wide space and security is getting better, then the employee's performance was also improved. The results showed that. Based on the substantive interpretation of significant value, namely: 1). Organizational culture positive influence on employee performance. 2). Job stress has positive influence on employee performance. 3). The working environment has positive influence on employee performance*

*Keywords : organization culture, work stress, work environment, employee performance*

### ABSTRAK

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut dapat membedakan organisasi tersebut, stres kerja sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia Lingkungan kerja adalah kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan, kinerja karyawan adalah hasil keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KAI Logistik Daop VIII Surabaya sebanyak 87 responden, teknik sampel menggunakan *Sensus Sampling*. Teknik Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini diperoleh budaya organisasi PT.Kereta Api Logistic Surabaya juga dapat dikatakan sebagai perekat sosial bagi anggota organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan, pengelolaan stres kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya, lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, dan ruang gerak yang luas serta keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Interpretasi substansif didasarkan pada nilai signifikansi yaitu: 1). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2). Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci : budaya organisasi, stress kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Angkutan barang menggunakan kereta api memiliki karakteristik tertentu, mengingat, muatan yang diangkut oleh kereta api harus dalam jumlah besar hingga mencapai satu rangkaian penuh. Biasanya, kereta api sangat efektif jika digunakan untuk mengangkut

barang dengan jarak lebih dari 500 kilometer. Karena dalam kegiatan bongkar muat harus melibatkan moda transportasi lain (multimoda transport), maka, tidak mudah bagi kereta api untuk berperan ideal dalam pasar moda transportasi angkutan barang. Khususnya, untuk menekan biaya transportasi dalam perekonomian; sebab, pertama, pengguna harus benar-benar memahami segala kelebihan serta keuntungan menggunakan kereta api, baik dari segi biaya dan waktu, dibanding dengan moda transportasi lainnya. Kedua, perlu dipastikan bahwa kereta api harus mampu bersaing dengan moda transportasi lainnya secara adil atau setara, (Wibowo dan Pahrudin, 2015).

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Ibrahim dan Meillany, 2015)

Menurut Siagian (2008: 35) manajemen sumber daya manusia harus sangat peka terhadap perubahan yang terjadi disekitar organisasi, karena perubahan yang terjadi itu menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Perubahan yang dilakukan pada organisasi yaitu budaya karena berhubungan dalam kehidupan perusahaan, dan nilai-nilai budaya tersebut digunakan sebagai arahan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota dalam perusahaan. Ghasemi (2013) budaya organisasi adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannya dalam suatu organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:61) stres kerja karyawan akan meningkat disebabkan oleh lingkungan yang sedang dihadapi dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Handoko (2010: 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Kondisi stres yang dialami karyawan timbul karena kurangnya rasa puas pada pekerjaannya dan karyawan juga dituntut untuk selalu beradaptasi pada perubahan-perubahan dalam organisasi yang berdampak pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikologi. Menurut Robbins (2006;113) dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung, ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja karyawan. Meskipun dapat memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan, Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya.

PT. KAI Logistik Daop VIII Surabaya adalah salah satu jasa angkutan yang mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman dibidangnya. Pelayanan yang terbaik kepada konsumen dapat diberikan dengan harga yang bersaing dan pengiriman tepat waktu, Namun akhir-akhir ini kinerja karyawan PT. Kai Logistik Daop VIII Surabaya mengalami kerancuan dalam hal koordinasi, Hal ini dapat disebabkan karena kinerja karyawan yang kurang efektif dalam meningkatkan kepuasan konsumen. Seperti keterlambatan pengiriman paket tidak sesuai yang dijanjikan oleh perusahaan sehingga konsumen merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PT. KAI Logistik Daop VIII Surabaya.

Fenomena yang muncul di PT. KAI Logistik Daop VIII Surabaya di antaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 2) untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS

### Budaya Organisasi

Budaya organisai itu didasarkan pada suatu konsep bangunan pada tiga tingkatan yaitu: tingkatan asumsi dasar, kemudian tingkatan nilai, dan tingkatan *artifact* yaitu sesuatu yang ditinggalkan. Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh - tumbuhan, binatang, manusia, hubungan itu sendiri. Asumsi dasar itu dapat diartikan suatu *philosophy*, keyakinan, yaitu suatu yang tidak bisa dilihat mata tapi ditanggung bahwa itu ada. Tingkatan yang berikutnya adalah nilai, nilai itu dalam hubungannya dengan perbuatan dan tingkah laku untuk itu nilai dapat diukur dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui *consensus social*, sedangkan *artifact* adalah sesuatu yang dapat dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni atau sesuatu yang dapat didengar.

Robbin (2006:525), menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, sistem nilai tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai sari dari budaya organisasi, antara lain ; 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian yang rinci, 3) orientasi hasil, 4) orientasi pada manusia, 5) orientasi tim, 6) keagresifan, 7) stabilitas

Terdapat sepuluh indikator utama dari budaya organisasi (Robbins, 2006: 480) antara lain; 1) inisiatif individu diantaranya adalah, 2) toleransi risiko yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam hal pengembangan pekerjaan, 3) arahan yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi, 4) integrasi yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, 5) dukungan manajemen yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka, 6) pengendalian yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai, 7) identitas yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional, 8) sistem imbalan yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal : kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. 9) toleransi konflik yaitu tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka, 10) pola komunikasi yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal

Ada beberapa pendapat para ahli dalam Sembiring (2012:64-66) tentang fungsi budaya organisasi; 1), menetapkan tapal batas; artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, 2) budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, 3) budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang, 4) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem social ( perekat atau mempersatukan anggota organisasi). Budaya

merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi dan, 5) budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Terdapat tiga fungsi budaya organisasi Tika (2008:13) yaitu; 1) fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi. Pada tahap ini, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain, 2) fase pertengahan hidup organisasi. Pada fase ini budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru, sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi, 3) fase dewasa. Pada fase ini, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran dan kemapanan masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.

### Stress Kerja

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan jaman, (Sopiah, 2012: 85). Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif, (Jagaratnam dan Buchanan, 2004: 238). Selain itu, Jagaratnam dan Buchanan (2004) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia.

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins (2006: 289) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins (2006: 289) berpendapat bahwa struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Faktor-faktor penyebab stres meliputi; 1) *extra organizational stressor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga, 2) *organizational stressor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja, 3) *group stressor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok, 4) *individual stressor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Menurut Robbins (2006: 64) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu; 1) faktor

lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut, 2) ketidakpastian ekonomi., Ketidak pastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi, 3) ketidakpastian politis. Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik, 4) ketidakpastian teknologis. Inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres, 5) faktor organisasi. Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi, 6) faktor individual. Faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

Adapun indikator dari stress kerja, sebagai berikut. Houtman (2005) dalam Setyawardani, *et.al* (2012), antara lain ; 1) karyawan merasa emosional dalam bekerja, 2) karyawan merasa tidak mampu bekerja pada pekerjaannya, 3) karyawan merasa frustrasi pada pekerjaannya, 4) karyawan merasa tegang dengan pekerjaannya, 5) bila ada masalah dengan pekerjaannya karyawan merasa kehilangan semangat, 6) pekerjaan yang tidak terselesaikan membuat karyawan tidak bisa tidur

### **Lingkungan Kerja**

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Lingkungan kerja sebagai “seluruh situasi, even, manusia, yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2012: 12). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja.

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. Lebih lanjut Nuraini (2013:97) mengemukakan lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut; 1) fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang kurang jelas, 2) gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja, 3) hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam dua bentuk lingkungan kerja yang ada diperusahaan, (Nodia 2015), yaitu ; 1) bentuk lingkungan fisik. Lingkungan kerja yang berbentuk kondisi baik yang ada di sekitar tempat kerja pada suatu prasarana dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan pegawai bekerja. Unsur-unsur atau komponen-komponen lingkungan kerja secara fisik berupa sebagai berikut pewarnaan pada ruangan, kebersihan pada ruangan kerja, suhu udara pada ruangan kerja, penerangan pada ruangan kerja, keamanan atau rasa aman dalam melakukan pekerjaan, kebisingan pada ruangan kerja, tata letak mesin-mesin maupun perlengkapan serta peralatan kerja, 2) bentuk lingkungan psikologis. Bentuk lingkungan psikologis yang ada disekitar tempat kerja pada suatu perusahaan pada dasarnya berupa suasana hubungan sosial antar para tenaga kerja, baik antar bawahan dengan atasannya, maupun antara para atasan itu sendiri. Atas dasar tinjauan terhadap lingkungan kerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini bentuk lingkungan kerja pegawai dapat berupa kondisi fisik maupun kondisi psikologis yang ada disekitar tempat kerja. Kondisi fisik yang dimaksud dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang ada ditempat kerja, seperti kelengkapan sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan, kenyamanan tempat kerja yang berkaitan dengan tata ruang, pewarnaan, penerangan, kebersihan, kenyamanan bekerja, keamanan serta kemudahan dalam memanfaatkan peralatan pekerjaan yang ada.

Unsur lingkungan kerja menurut Wursanto (2002: 56) antara lain; 1) kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh daya gerak dan kehidupan organisasi. Karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan, 2) tempat atau lokasi. Sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi, 3) wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah dibedakan, wilayah kegiatan, wilayah personal dan wilayah kewenangan atau kekuasaan. Sedarmayanti (2012: 46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator, antara lain ; 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) suara bising, 4) penggunaan warna, 5) ruang gerak yang diperlukan

## **Kinerja**

Prestasi kerja atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan, (Mathis dan Jackson 2006: 382). Sedangkan Simamora (2004:25) menyatakan bahwa: penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Sagala 2009:15).

Siagian (2008: 41) menekankan bahwa penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut. Definisi tersebut menunjuk kepada lima hal yaitu; 1) penilaian berbeda dengan pengawasan yang sorotan perhatiannya ditunjukkan pada kegiatan operasional yang sedang diselenggarakan, sedangkan penilaian dilakukan setelah satu tahap tertentu dilalui, 2) penilaian menghasilkan informasi tentang tepat tidaknya semua komponen dalam proses manajerial, mulai dari tepat tidaknya tujuan hingga pelaksanaan kegiatan pengawasan, 3) hasil penilaian menggambarkan apakah hasil yang dicapai sama dengan sasaran yang telah ditentukan, melebihi sasaran atau malah kurang dari sasaran, 4) informasi yang diperoleh dari kegiatan penilaian diperlukan untuk mengkaji ulang semua komponen proses manajerial sehingga perumusan kembali berbagai komponen tersebut dapat dilakukan dengan tepat, 5) orientasi penilaian adalah masa depan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi meningkatkan kinerjanya.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan, penarikan dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan (Panggabean, 2002: 67).

Beberapa tujuan penilaian kinerja dilakukan (Sastrohadiwiryono, 2003:233), antara lain; 1) sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan, 2) nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan, 3) alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja, 4) salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan, 5) landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya, 6) standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja.

Menurut Murwaningsih (2005:58) mengemukakan ada beberapa macam metode penilaian kinerja yaitu; 1) metode skala peringkat. Metode skala peringkat merupakan metode paling banyak digunakan dalam menilai kerja karyawan di masa lalu. Metode ini digunakan dengan cara membuat skala dari yang rendah sampai yang tertinggi, 2) metode *checklist*. Metode ini digunakan dengan cara memberikan bobot tertentu yang sesuai dengan tugas karyawan. Cara metode ini dengan mengisi formulir yang disediakan dan didalamnya ada kriteria penilaian, 3) metode evaluasi lapangan/observasi. Metode ini digunakan dengan cara penilai langsung terjun ke lapangan mengadakan observasi pelaksanaan tugas sesungguhnya, 4) metode tes. Metode tes ini pelaksanaannya dengan melakukan tes, baik secara tertulis maupun praktek untuk mengetahui kemampuan karyawan

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Sutrisno (2012:85) yaitu : 1) efektivitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, 2) otoritas dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap

orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut, 3) disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan, 4) inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Sedangkan Mangkunegara (2005: 89) mengemukakan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja yaitu : 1) faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ Superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal, 2) faktor motivasi (*motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Mengadaptasi dari berbagai pendapat tersebut maka dimensi dan indikator dari kinerja karyawan adalah; 1) kualitas pekerjaan adalah sejauh mana perilaku dan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan panduan pelaksanaan tugas para karyawan. Adapun instrumen indikatornya adalah ketekunan dan ketelitian, 2) kuantitas kerja, merupakan jumlah tugas dan hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan, 3) ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang dipergunakan dalam bekerja dengan target yang telah ditentukan.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti *Singapore Airlines* yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik. *Baxter International*, salah satu perusahaan terbesar di dunia, memiliki budaya *respect, responsiveness* dan *result*, dan nilai-nilai yang tampak disini adalah bagaimana mereka berperilaku ke arah orang lain, kepada *customer*, pemegang saham, *supplier*. Hasil penelitian Bintoro (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, maka budaya



perusahaan perlu tetap dipelihara keberadaannya, sehingga seluruh karyawan dimulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah menghasilkan kinerja yang tinggi.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Luthan (2006: 439). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan – kemampuan kita secara penuh.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira – kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2006: 318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

H2: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana untuk mengoptimalkan kinerja pegawai harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja.

Sutanto dan Suwondo (2015) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Kurangnya distribusi cahaya dalam

setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya

Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi (obyek) penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebesar 87 responden

### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

1. Budaya organisasi, merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh karyawan, sehingga hal yang sedemikian tersebut dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan enam indikator yang diadopsi dari Brahmasari (2004), yaitu: 1) nilai-nilai organisasi, 2) dukungan manajemen, 3) sistem imbalan, 4) toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, 5) orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, 6) orientasi pada tim
2. Stress kerja, merupakan suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif. Adapun indikator dari stress kerja, (Setyawardani, *et.al* 2012) adalah; 1) karyawan merasa emosional dalam bekerja, 2) karyawan merasa tidak mampu bekerja pada pekerjaannya, 3) bila ada masalah dengan pekerjaannya karyawan merasa kehilangan semangat, 4) pekerjaan yang tidak terselesaikan membuat karyawan tidak bisa tidur
3. lingkungan kerja, merupakan kondisi atau keadaan yang cukup besar mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Adapun indikatornya (Sedarmayanti, 2012:46), antara lain ; 1) penerangan di lingkungan kerja perusahaan, 2) suhu udara dalam perusahaan, 3) ruang gerak yang diperlukan dalam bekerja di perusahaan.
4. kinerja karyawan, merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Adapun indikatornya (Arfah dan Anshori (2005: 379) antara lain ; 1) ketekunan, 2) ketelitian, 3) kesalahan minimum, 4) hasil kerja, 5) ketuntasan hasil, 6) pencapaian target.

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

Uji instrumen menggunakan dua alat uji; 1) uji validitas, digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari *r*-tabel, 2) uji reliabilitas, merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0.60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan asosiatif dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis linier berganda, dengan rumus sebagai berikut;  $KK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 SK + \beta_3 LK$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

$\beta_1$  : Konstanta

$\beta_1... \beta_3$  : Koefisien regresi linier berganda

BO : Budaya Organisasi

SK : Stress Kerja

LK : Lingkungan kerja

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak Ghazali (2011: 57-81). Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov. Sampel yang diteliti dikatakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai probabilitas atau signifikan (*sig*) lebih besar daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ).

#### Multikolinieritas

Multikolinier adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan model regresi linier. Apabila ternyata ada hubungan linier antar variabel bebas, maka persamaan dalam model regresi linier tersebut terjadi multikolinier. Untuk mendeteksi atau pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas dapat dilihat, 1) mempunyai nilai VIF kurang dari angka 10, 2) Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

#### Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidak-samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dengan menggunakan uji *rank spearman* yaitu dengan membandingkan antara residu dengan seluruh variabel bebas, deteksi adanya heterokedastisitas adalah; 1) nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heterokedastisitas, 2) nilai probabilitas < 0,05 berarti terkena heterokedastisitas

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Penelitian

Dalam penelitian ini subyek yang digambarkan adalah karyawan PT. KAI Logistic Surabaya melalui jenis kelamin dan usia sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosen
Pria	71	81,6%
Wanita	16	18,4%
Usia		
21-30 th	43	49,4%
31-40 th	31	35,6%
41-50 th	13	14,9%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel 1 memperlihatkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria dengan prosentase sebesar 81,6%. Sedangkan usia responden terbanyak antara 21-30 tahun dengan prosentase sebesar 49,4%.

### Tanggapan Responden

Menguraikan tanggapan dari 87 responden berkaitan dengan budaya organisasi , stress kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan PT. KAI Logistic Surabaya nampak pada Tabel 2

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

Variabel	Frekuensi					Total Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Budaya Organisasi	0	6	225	233	58	1.909	3,66
Sterss Kerja	0	22	174	135	17	1.191	3,42
Lingkungan Kerja	0	13	105	127	16	929	3,56
Kinerja Karyawan	0	24	238	232	28	1.830	3,51

Sumber: Data primer, 2016 diolah

Tabel 2 memperlihatkan rata-rata tanggapan responden berkaitan budaya organisasi , stress kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $3,40 < x \leq 4,20$ .

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	Butir BO 1	0,396	0,000	Valid
	Butir BO 2	0,518	0,000	Valid
	Butir BO 3	0,553	0,000	Valid
	Butir BO 4	0,508	0,000	Valid
	Butir BO 5	0,506	0,000	Valid
	Butir BO 6	0,585	0,000	Valid
Stress Kerja	Butir SK 1	0,562	0,000	Valid
	Butir SK 2	0,614	0,000	Valid
	Butir SK 3	0,536	0,000	Valid
	Butir SK 4	0,637	0,000	Valid
Lingkungan	Butir LK 1	0,648	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Kerja	Butir LK 2	0,745	0,000	Valid
	Butir LK 3	0,559	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Butir KK 1	0,789	0,000	Valid
	Butir KK 2	0,670	0,000	Valid
	Butir KK 3	0,749	0,000	Valid
	Butir KK 4	0,620	0,000	Valid
	Butir KK 5	0,473	0,000	Valid
	Butir KK 6	0,477	0,000	Valid

Sumber: Data primer, 2016 diolah

Tabel memperlihatkan seluruh item pernyataan dari seluruh variabel memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* nampak pada Tabel 4 berikut :

**Tabel 4**  
Reliability Statistic

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,643	0,60	Reliabel
Stress Kerja	0,636	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,633	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,691	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, 2016 diolah

Berdasarkan Tabel 4 terlihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi , stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Logistic Surabaya diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.
Budaya Organisasi	0,478	0,000
Stress Kerja	0,461	0,002
Lingkungan Kerja	0,401	0,031
Konstanta	-0,038	
Sig. F	0,000	
R	0,651	
R <sup>2</sup>	0,424	

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Berdasarkan Tabel 5 persamaan regresi yang didapat adalah :  $KK = -0,038 + 0,478_{BO} + 0,461_{SK} + 0,401_{LK}$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa; 1) Besarnya nilai konstanta (a) sebesar -0,038. Hasil ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi, stress kerja, lingkungan kerja sama dengan nol, maka diprediksikan kinerja karyawan sebesar -0,038 (Konstanta), 2) nilai koefisien regresi dari budaya organisasi, stress kerja, lingkungan kerja menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kepatuhan wajib pajak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi , stress kerja, lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel budaya organisasi (BO) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya. Hal ini berarti budaya organisasi perusahaan PT.Kereta Api Logistic Surabaya mampu memberikan suasana yang kondusif dan perekat diantara rekan kerja dalam membangun dan mewujudkan kinerja yang positif baik bagi rekan kerja demi kemajuan instansi terkait. Penelitian ini juga didukung oleh Sutrisno (2009) menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (BO) perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pasar seperti PT.Kereta Api Logistic Surabaya memerlukan budaya dukungan (*support culture*) dan budaya prestasi (*achievement culture*) sebagai cara meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Budaya organisasi yang efektif adalah budaya organisasi yang mengakar kuat dan dalam yang diterapkan oleh karyawannya. Di perusahaan yang berbudaya demikian, hampir semua individunya menganut nilai-nilai yang seragam dan konsisten. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan SDM yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, dimana dalam penelitian diatas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya. Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja pegawai yang baik dihasilkan jika terjadi komunikasi yang baik antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan pegawai untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja

Berdasarkan uraian diatas bahwa budaya organisasi (BO) PT.Kereta Api Logistic Surabaya juga dapat dikatakan sebagai perekat sosial bagi anggota organisasi yang akan berdampak pada kinerja karena budaya organisasi dapat menyatukan berbagai karakteristik individu kedalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenarannya.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya. Hal ini berarti stress kerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya dapat dikelola dengan positif dan membangun dan mewujudkan kinerja yang baik bagi rekan kerja demi kemajuan instansi terkait. Penelitian ini juga didukung oleh Sutrisno,(2009) menyatakan bahwa, dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic, artinya bahwa stres kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh stres kerja seorang karyawan atau sekelompok karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja bersifat mengganggu kinerja dan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat gangguan pada kinerja. Stres kerja merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan tidak didukung dengan kesehatan fisik yang baik, tentunya akan mengakibatkan kerja menjadi tidak fokus oleh karena gangguan-gangguan tersebut. Hal ini akan berdampak bahwa menurunnya kinerja seorang karyawan.

Pendapat tersebut secara jelas menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antar stres kerja dan kinerja dimana ketika stres kerja tinggi jika dikelola dengan baik maka kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya semakin tinggi.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak yang bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dalam perusahaan, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Dalam hal ini, untuk menyikapi stres dan dampak stres lebih ditujukan pada pemilihan pekerja yang sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Cara lain yang dapat dipergunakan untuk mengurangi stres dan dampaknya adalah dengan mengubah persepsi pekerja mengenai pekerjaan dan kemampuannya. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian diatas bahwa pengelolalan stres kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya.

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

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pekerjaan karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh Taufiq dan Hidayat,(2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda dan perbedaan karakteristik itu pula yang dapat membentuk budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja atau kondisi kerja yang tercipta pun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sesuatu yang ada disekelilingnya yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya. Hal ini karena apabila lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, dan ruang gerak yang luas serta keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi perusahaan PT.Kereta Api Logistic Surabaya mampu memberikan suasana yang kondusif dan perekat diantara rekan kerja dalam membangun dan mewujudkan kinerja yang positif baik bagi rekan kerja demi kemajuan instansi terkait, 2) stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stress kerja karyawan PT.Kereta Api Logistic Surabaya dapat dikelola dengan positif dan membangun dan mewujudkan kinerja yang baik bagi rekan kerja demi kemajuan instansi terkait. Stres kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh stres kerja seorang karyawan atau sekelompok karyawan, 3) lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pekerjaan karyawan PT. Kereta Api Logistic Surabaya mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

### Saran

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disarankan: 1). hendaknya mengutamakan kebersihan lingkungan dan tempat bekerja serta kerapihan ruang kerja dan penerangan ruangan sangat penting untuk menunjang kenyamanan bekerja, karena hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, 2) menumbuhkan kesadaran diri agar mampu mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan merancang waktu bekerja secara efektif dan efisien, menerapkan pola hidup sehat dan karyawan diharapkan lebih menghargai pekerjaan dengan berfikir positif sebagai upaya meningkatkan kinerja, 3) bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode lain seperti *Partial Least Square (PLS)* dan *Structural Equation Model (SEM)* serta dapat menambahkan variabel baru agar bisa menggambarkan hasil penelitian yang lebih baik seperti kesehatan, kapabilitas kerja, konflik kerja, beban pekerjaan, peraturan perusahaan dan sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arfah dan Anshori. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Biantoro, U. 2002. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Disertasi* Universitas Airlangga. Surabaya.
- Brahmasari. I.A., 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, *Disertasi*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ghasemi. 2003. The Effects of Communication Skills and Interpersonal Communication on Organizational Effectiveness of Iranian Sport Managers and Presenting a Model. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 10. (6). : 223-246
- Ghozali. I. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. T.H. 2010. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta:
- Houtman, L.D. 2005. *Work and Employment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Prentice Hall. New York.
- Ibrahim dan Meilanny. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*. 2.(2) : 43-58.
- Jagaratnam. G dan P Buchanan. 2004. Balancing The Demands of School and Work: Stress and Employed Hospitality Students. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 16.(4) ; 243-265.
- Malthis. R.L dan Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Murwaningsih. T. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . UNS Press. Surakarta.
- Nitisemito. A. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nodia. F. 2015. Pengaruh kedisiplinan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya Magelang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Nuraini. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Panggabean. M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi* . Buku 2. Salemba Empat. Jakarta:
- Ruky, A.S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.



- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Rafika Aditama. Bandung.
- Sembiring, M. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah*. Fokus Media. Bandung
- Setyawardani, Susanty dan Oetomo. 2012. Analisis Hubungan Antara Stres Dan *Intention To Quit* dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik*. 1.(1) : 147-163
- Siagan, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2012. *Perilaku organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutanto dan Suwondo. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 2.(2) : 135-144
- Sutrisno, E. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya . *Jurnal ISSN*, 4. (110) : 63-78.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo dan Pahrudin. 2015. Strategi Persaingan Usaha Angkutan Barang PT. Kereta logistik. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*. 1.(3) : 32-54.
- Wursanto, I.G. 2002. *Dasar-Dasar Management Personalia (Personel Management)*. Pustaka Dian. Jakarta.