

## **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUGU MAS YAMAHA KOTA BIMA**

Muhammad Zuhilmi<sup>1</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

[Hhelmi052@gmail.com](mailto:Hhelmi052@gmail.com)<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, Penelitian ini dilakukan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima, Populasi yang digunakan yaitu seluruh Karyawan di PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima sejumlah 30 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian sehingga diperoleh Sampel penelitian yaitu 30 orang responden. instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) wawancara, (3) kuesioner (4) studi pustaka., teknik analisa data yang digunakan yaitu, (1) uji validitas, (2) uji reliabilitas, (3) uji asumsi klasik, (4) analisis regresi linear berganda, (5) analisis korelasi berganda, (6) uji determinasi, (7) uji parsial (uji t) dan uji simultan (F). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima” .

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

### **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (performance) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memerhatikan faktor lain selain SDM (human) misalnya faktor keuangan (finance), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (training) dan pengembangan karier serta pemberhentian.

Kinerja karyawan yang berkualitas dampak dari adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja yang baik. Sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. yang meliputi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan stres kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai (Soedjono, 2005). Stres kerja adalah suatu faktor yang dialami oleh setiap individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang harus dapat mengelola kondisi stres yang dialami supaya tidak berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan (Dewi, Bagia, dan Susila, 2013).

Pengoperasian PT. Tugu Mas Yamaha adalah salah satu solusi nyata Pemerintah Kota Bima untuk menjawab harapan masyarakat sebagai perusahaan penyedia kendaraan roda dua merek Yamaha, onderdil dan jasa services motor terdepan dan terbaik baik pengolahan dan pelayanan baik secara kuantitas, kualitas dan berlangsung secara terus menerus. Akan tetapi hal ini belum terealisasi dan dirasakan oleh masyarakat kota Bima. Dilihat dari observasi awal peneliti pada PT. Tugu Mas Yamaha kota Bima menemukan beberapa masalah mengenai budaya organisasi seperti masalah kehadiran. Kedisiplinan, disamping itu terkait budaya kerja masih ada karyawan yang melalaikan pekerjaan atau tidak bekerja tepat waktu. Karyawan PT. Tugu Mas Yamaha selalu mengalami stres kerja karena perusahaan menekankan setiap karyawan memiliki target untuk keuntungan perusahaan seperti penambahan pekerjaan (lembur, secara tiba-tiba disaat target penjualan sepeda motor tidak tercapai dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika karyawan tidak mampu memenuhi target penjualan, sehingga menimbulkan tingkat emosional yang berlebihan pada karyawan sehingga menjadi penyebab stres kerja pada karyawan tersebut, hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun, terlihat pada masih banyaknya karyawan yang datang dan pulang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi, serta tingkat kehadiran yang kurang baik.

## **Landasan Teoritis**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Dalam hal ini, kata kunci budaya terletak pada pemrograman kolektif yang menggambarkan suatu proses yang mengikat setiap individu segera setelah individu tersebut lahir di dunia (Robbins dan Coulter 2012). Robbins dalam Asri Laksmi Riani (2012:7) memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Sunadji dkk,(2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat di ukur melalui 7 indikator,yaitu :

- 1) Inovasi dan Toleransi risiko
- 2) Perhatian terhadap hal-hal rinci
- 3) Orientasi terhadap hasil
- 4) Orientasi individu
- 5) Orientasi tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas.

### **Stres Kerja**

Handoko (2010:200) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Kondisi stres yang dialami karyawan timbul karena kurangnya rasa puas pada pekerjaan yang ada karyawan juga dituntut untuk selalu beradaptasi pada perubahan-perubahan dalam suatu organisasi yang berdampak pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikologi.

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2014 : 204) Indikator Stres kerja sebagai berikut : 1) Beban Kerja, 2) Sikap Pemimpin, 3) Waktu Kerja, 4) Konflik 5) Komunikasi, 6) Otoritas Kerja.

## **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2011) Mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

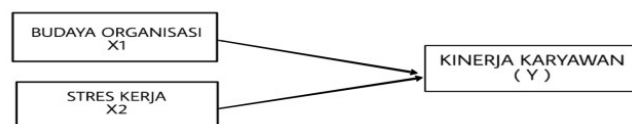
## **Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sinambela (2012) : kualitas kerja, kecepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya kerja yang baik yang diterapkan oleh perusahaan serta dijalankan dengan baik oleh para karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu stres kerja juga merupakan kondisi emosional yang dihadapi oleh karyawan terkait dengan beban kerja dan tekanan kerja. Dengan adanya stres kerja terkadang membawa dampak positif dimana karyawan harus bekerja dengan waktu yang ditentukan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang ikut membaik.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, (Sugiyono, 2016).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha kota Bima

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha kota Bima

H3 : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha kota Bima.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014 : 55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### **Populasi, Sampel Penelitian, Dan Sampling Penelitian**

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Karyawan di PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima sejumlah 30 orang. Adapun sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh dan diperoleh Sampel penelitian yaitu 30 orang responden.

### **Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) wawancara, (3) kuesioner, (4) dokumentasi

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tugu Mas Yamaha yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Depan SDN No. 11, Monggonao, Mpunda, Bima, Nusa Tenggara Bar. 84117.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu pada bulan januari sampai dengan bulan maret 2020.

### **Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas
- 3) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji normalitas
  - b) Uji Multikolinearitas,

- c) Uji heterokedasitistat
- d) Uji Autokorelasi,
- 4) Analisis Regresi Berganda
- 5) Koefisien Korelasi Berganda
- 6) Koefisien Determinasi
- 7) Uji F dan uji T

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Sumber data yaitu data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan dan diberi skor 1-5.

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan valid
Budaya Organisasi	Item 1	0,580	0,300	Valid
	Item 2	0,838	0,300	Valid
	Item 3	0,633	0,300	Valid
	Item 4	0,732	0,300	Valid
	Item 5	0,370	0,300	Valid
	Item 6	0,392	0,300	Valid
	Item 7	0,531	0,300	Valid
Stres Kerja	Item 1	0,387	0,300	Valid
	Item 2	0,545	0,300	Valid
	Item 3	0,644	0,300	Valid
	Item 4	0,705	0,300	Valid
	Item 5	0,660	0,300	Valid

	Item 6	0,464	0,300	Valid
	Item 7	0,569	0,300	Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0,683	0,300	Valid
	Item 2	0,499	0,300	Valid
	Item 3	0,751	0,300	Valid
	Item 4	0,703	0,300	Valid
	Item 5	0,623	0,300	Valid
	Item 6	0,653	0,300	Valid
	Item 7	0,599	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima dapat dikatakan valid pada Corrected item-total correlation  $>0,300$ . Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

## Uji Reliabilitas

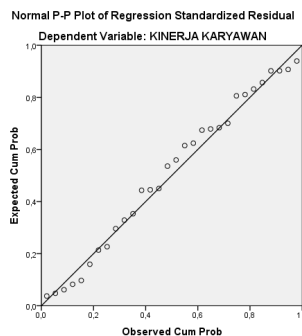
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan Reliabel
BUDAYA ORGANISASI	0,682	0,6	Reliabel
STRES KERJA	0,643	0,6	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,769	0,6	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha  $> 0,600$ . Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai plot PP terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters,a,b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,34787874
	Absolute Most Extreme Differences	,085
	Positive	,077
	e	



	Negati	
	ve	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,468
Asymp. Sig. (2-tailed)		,981

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai 0,981 ( $0,981 > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Stres Kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
BUDAYA ORGANISASI	,873	1,145
STRES KERJA	,873	1,145

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Tolerance tidak kurang dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian. Sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya. Hal ini sesuai dengan Ghazali (2011 :95-96) dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,636	Non heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,398	Non heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summaryb				
1	Mode	Change Statistics		Durbin-Watson
		df2	Sig. F Change	
	1	27	,000	2,060
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.060 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,661	4,936	
BUDAYA ORGANISASI	,238	,151	,224
STRES KERJA	,672	,155	,615

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,661 + 0,238 X_1 + 0,672 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 2,661 dapat diartikan apabila variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja dianggap nol, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 2,661.

b. Nilai koefisien beta pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,238 artinya setiap perubahan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,238 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,238 satuan.

c. Nilai koefisien beta pada variabel Stres Kerja sebesar 0,672 artinya setiap perubahan variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,672 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja akan mengurangi Kinerja Karyawan sebesar 0,672 satuan.

## Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df
1	,726a	,527	,492	2,433	,527	15,032	2
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI							
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN							

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Koefisien Korelasi Linear berganda yaitu sebesar 0,726, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima yaitu sebesar 0,726.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

**Tabel 8. Pedoman Tingkat Pengaruh**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,726 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji t (secara parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	,539	,594
BUDAYA ORGANISASI	1,583	,125
STRES KERJA	4,342	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,583 dengan nilai t tabel sebesar 2,048 ( $1,583 < 2,048$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,125

lebih besar dari 0,05 ( $0,125 > 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,238 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima” **ditolak**.

Hasil statistik uji t untuk Stres Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 4,342 dengan nilai t tabel sebesar 2,048 ( $4,342 < 2,048$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,672 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima” **diterima**.

#### Hasil Uji F ( secara simultan)

**Tabel 10. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	178,003	2	89,002	15,032	,000b
Residual	159,864	27	5,921		
Total	337,867	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI					

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 15,032 dengan nilai Ftabel sebesar 3,09 ( $15,032 > 3,09$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien determinasi mempunyai nilai positif sebesar 0,492, maka dapat disimpulkan bahwa “Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima” **diterima**.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. Ini menunjukkan variabel kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. Ini menunjukkan variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Dari hasil uji simultan menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima”.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah: Peneliti berharap selanjutnya dapat dilakukan penelitian serupa yang dilakukan lebih mendalam dengan menggunakan objek dan populasi penelitian yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini guna untuk mengungkap lebih banyak permasalahan yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asri Laksmi Rian, Gunawan P. W (2013),Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi ( Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali).
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.
- Ismail, Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja .Jakarta : PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Mangkunegara .2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sasuw,M. Bernhard, T.,Yantje, U. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado.Jurnal Emba. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2408 – 2417.
- Damayanti, R., Hanafi & Cahayadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah

- Palembang).Jurnal IlmiahManajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No, 2, Oktober 2018.
- Muhammad, R.Z. 2010. Kepuasan Kerja, Malang : Averroes Press.
- Sinambela (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B Bandung Alfabeta.