

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA FARM & PLANTATION

Dini Rahmayani, Andri Soemitra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: dinirahmayani1234@gmail.com, andrisoemitra@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah, menurunnya kinerja karyawan yang belum optimal, masih terdapatnya beberapa karyawan yang mengalami tekanan stres kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal, dari beberapa masalah yang ada di Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan, penulis membahas masalah tentang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Semakin kompleksnya dunia bisnis dan semakin kuatnya tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas menuntut kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai berdasarkan riset-riset terdahulu menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang diambil 20 pegawai yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode single random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan setelah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa aja yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar kerja dalam periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 154). Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Sumber daya merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. 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. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Sunnyoto, 2017, hal, 215). Stres kerja merupakan tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, atau pembebanan yang diperoleh dengan sengaja (Fahmi, 2016). Sedangkan menurut Triatna (2015:139) dalam (Julvia, 2016) stres kerja merupakan suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Masalah dalam stres kerja dipenelitian ini adalah stres kerja akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh karyawan sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa karyawan yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat. Keadaan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan survey masalah yang terjadi pada kantor Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena- fenomena yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terjadi antara lain terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang stres akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh karyawan sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa karyawan yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Analisis Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation** “.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Januari 2023 sampai dengan Agustus 2023 dilaksanakan di kantor Pusat PT. Herfinta Farm and Plantation, Jalan Kapten Maulana Lubis No. 9 Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation yang berjumlah 30 orang. Penelitian menggunakan metode penyebaran kuesioner, observasi dan juga wawancara dengan beberapa pihak terkait objek penelitian.

2. Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam Organisasi, (b) Stress Kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya sehingga jika terus diabaikan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

3. Budaya Organisasi

Bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Karakteristik Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan pengambilan resiko

b) Perhatian terhadap detil yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian

c) Berorientasi kepada hasil, yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan kepada teknisdan proses dalam mencapai hasil itu

d) Berorientasi kepada manusia, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang dalam organisasi tersebut

- e) Berorientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim
- f) Agresif, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif
- g) Stabil, yaitu sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

4. Stress Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang. “Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”. Selanjutnya mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pembuktian hipotesis yang dikemukakan maka penelitian ini harus dilakukan analisis dan pengujian data. Ada beberapa tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan pembuktian hipotesis tersebut yaitu:

1. Validitas Alat

Ukur Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 30 Orang

b) Penentuan Nilai Degree Of Freedom (Df)

Untuk mengetahui nilai Degree Of Freedom (Df) dengan menggunakan rumus

$Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 30 - 2 = 28$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

2. Uji T

Uji T “dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t hitung terhadap nilai t tabel.. Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 30, didapatkan nilai degree of freedom (df) = $n - 2 = 30$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t tabel sebesar 2,043. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, apabila apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.”

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,995	3,936		2,031	,052
Budaya_Organisasi	,419	,138	,587	3,044	,005

Stress_Kerja , ,203 ,156 ,250 1,299 ,205

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} = 3,044 > t \text{ tabel} = 2,043$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} = 1,299 < t \text{ tabel} = 2,043$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation.

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai Fhitung terhadap nilai Ftabel. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima”.

Tabel 3. Hasil Uji

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,810	2	97,905	24,396	,000
	Residual	108,357	27	4,013		
	Total	304,167	29			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Budaya_Organisasi

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F hitung adalah sebesar 24,396 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula penerapan budaya organisasi dan stress kerja pada PPT. Herfinta Farm and Plantation.

4. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dihitung nilai adjusted R Square melalui Software SPSS versi 20. Berikut adalah hasil perhitungan nilai adjusted R Square melalui Software SPSS versi 20.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802a	,644	,617	2,003

a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Adjusted R Square pada tabel di atas sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% variabel budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan, faktor budaya organisasi dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terbanyak yakni sebesar 61,7%.

KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung = $3,044 > t$ tabel = $2,043$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$ dan nilai t hitung = $1,299 < t$ tabel = $2,043$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pada PT. Herfinta Farm and Plantation.

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F hitung adalah sebesar 24,396 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula penerapan budaya organisasi dan stress kerja pada P PT. Herfinta Farm and Plantation. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% variabel budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan, faktor budaya organisasi dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terbanyak yakni sebesar 61,7%

DAFTAR PUSTAKA

- Any, I. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata). *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 75–78.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haslinda, & Jamaluddin. (n.d.). . Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 1–21.
- J, A. da M. R. (n.d.). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung. 2014.
- Noor, J. (2013). *“Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis.”* Kencana.
- Pradhana, C. A., & MT, D. H. S. ST. (2018). Analisis Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA-TLX Pada Bagian Shipping Perlengkapan Di PT. Triangle Motorindo. *Industrial Engineering Online Journal*, 7(3), 1–9.

- S, A. (2013). Teori dan Pengukurannya. In *Sikap Manusia*. Pustaka Pelajar. Sugiyono. (2010). Teknik Analisis Data suatu penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).