

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam satu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk pencapaian tujuan perusahaan (Hendarwan, 2019).

Menurut Ilham (2022) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan. Karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun masa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan. Karyawan tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah melihat kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang

diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional/ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018: 123).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Putra, 2021). Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Sutrisno (2018 : 292) menyatakan komitmen organisasi (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". Untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi

dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya (Ginanjar, 2021).

Penelitian Syaifuddin dan Sumartik (2022), Rembet, dkk (2020), Azmy (2022), Putra, dkk (2021), Winarja dkk., (2018) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kinerja. Penelitian Alam (2020) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tidak memberikan dampak kepada kinerja. Penelitian Sutopo (2018) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tidak memberikan dampak kepada kinerja.

Menurut Asih, *et al.*, (2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Safitri & Astutik, (2019:15) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini berarti bahwa pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stres kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun (Joe, 2018).

Penelitian Sari, dkk (2020), Kitole, dkk (2019), Joy (2018), Fakhnurozi dan Pragiwani (2020) menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja karyawan akan menurunkan kinerja. Iskanto (2021) menyatakan stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja karyawan akan menurunkan kinerja. Penelitian Heruwanto (2020) menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian Yolanda (2018) menyatakan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti stress kerja karyawan tidak mempengaruhi capaian kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi (Budiman, 2021).

Penelitian Sugiono dan Ardhiansyah (2021), Ihsani dan Wijayanto (2020), Ridwlan, dkk (2021), Sundararajan, dkk (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Marampa, dkk (2019) menyatakan semakin baik budaya

organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Enjeli (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin buruk budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Sugiyono (2022) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Bali Graha Mandiri merupakan sebuah perusahaan minuman beralkohol dengan nomor registrasi 41/30565 diterbitkan pada tahun 2017 dengan alamat di Jalan Nakula. Data pendapatan karyawan PT. Bali Graha Mandiri yang dijadikan ukuran melihat kinerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Pendapatan PT. Bali Graha Mandiri Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
Januari	8,000,000,000	6,000,000,000	75,0
Februari	8,000,000,000	6,300,000,000	78,7
Maret	8,000,000,000	5,900,000,000	73,7
April	8,000,000,000	6,000,000,000	75,0
Mei	8,000,000,000	6,400,000,000	80,0
Juni	8,000,000,000	6,600,000,000	82,5
Juli	8,000,000,000	6,500,000,000	81,2
Agustus	8,000,000,000	7,000,000,000	7,69
September	8,000,000,000	6,800,000,000	85,0
Oktober	8,000,000,000	7,150,000,000	89,3
November	8,000,000,000	7,000,000,000	87,5
Desember	8,000,000,000	7,500,000,000	93,7
Total		79,150,000,000	

Sumber: PT. Bali Graha Mandiri, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pendapatan PT. Bali Graha Mandiri mengalami fluktuasi. Pendapatan pada Bulan Januari sebesar Rp. 6,000,000,000, pendapatan terendah pada Bulan Maret yaitu sebesar Rp. 5,900,000,000 dan pendapata tertinggi pada Bulan Desember yaitu sebesar Rp. 7,500,000,000.

Dari hasil wawancara kepada karyawan menyatakan bahwa bahwa komitmen karyawan mengalami penurunan, Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri (tingkat turnover tinggi). Data turnover karyawan PT. Bali Graha Mandiri tahun 2018-2021 dapat disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT. Bali Graha Mandiri
Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan
2018	1	2	41
2019	3	4	40
2020	0	3	37
2021	2	2	37

Sumber: PT. Bali Graha Mandiri, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari tahun 2018-2021 lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan karyawan yang masuk. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Bali Graha Mandiri rendah.

Dari hasil wawancara kepada karyawan menyatakan bahwa stress kerja karyawan mengalami peningkatan. Data target penjualan PT. Bali Graha Mandiri yang dijadikan ukuran melihat stress kerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Target Penjualan PT. Bali Graha Mandiri Tahun 2021

Bulan	Target (Pax)	Realisasi
Januari	1000	775
Februari	1000	800
Maret	1000	760
April	1000	770
Mei	1000	820
Juni	1000	850
Juli	1000	850
Agustus	1000	880
September	1000	860
Oktober	1000	900
November	1000	890
Desember	1000	930

Sumber: PT. Bali Graha Mandiri, 2022

Tabel 1.3 dapat diketahui target penjualan karyawan PT. Bali Graha Mandiri mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 karyawan belum mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan target terendah pada Bulan Maret dan penjualan tertinggi terjadi pada bulan Desember 2021. Tekanan kerja disini menjadi sisi yang terus di hadapi oleh para karyawan, dimana tekanan kerja yang tinggi akan dapat mengakibatkan mereka mengalami stres disamping memunculkan konflik diantara mereka (Suryani, 2018).

Dari hasil wawancara kepada manager menyatakan budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Bali Graha Mandiri ditunjukkan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam PT. Bali Graha Mandiri itu harus dilaksanakan dan dinilai, melibatkan jalinan hubungan sesama karyawan, diperusahaan ini setiap pagi harus melakukan absensi, setiap karyawan apabila dalam lingkungan perusahaan dan ketika melakukan pelayanan kepada konsumen menggunakan name page dan pin sebagai tanda pengenal, dan setiap satu bulan sekali selalu mengadakan evaluasi terkait pencapaian perusahaan. Selain itu masalah yang terlihat pada PT. Bali Graha Mandiri Adanya sebagian karyawan yang kurang saling menghargai, Adanya sebagian karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka termotivasi untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Graha Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Graha Mandiri?
2. Apakah pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Graha Mandiri?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Graha Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Graha Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Graha Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Graha Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia

terutama aplikasi tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi komitmen organisasi, stres kerja, budaya organisasi, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT Bali Graha Mandiri untuk menentukan kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai”. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang

menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018: 123). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Putra, 2021).

Hasibuan (2018:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kreteria yang ditetapkan.

Definisi Sutrisno (2018: 151) menunjukkan bahwa pencapaian pekerjaan “yaitu hasil pencapaian karyawan raih melalui perilakunya dalam kinerja tugas kerja”, Darmadi dkk, (2019).

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individual merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja mereka.

d. Moral Karyawan

Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seorang terhadap masyarakat atau organisasi.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagai dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2) Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan kepada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

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

2) Kuantitas kerja

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

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.3 Konsep Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Putra, 2021).

Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Sutrisno (2018:292) menyatakan komitmen organisasi (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”. Untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya (Ginanjari, 2021).

Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Gumilar Dkk., 2020).

Komitmen organisasional merupakan kecenderungan dalam mengungkapkan perasaan yang dimiliki oleh para karyawan yang memberikan gambaran sebagai bentuk keinginan, kebutuhan dan tanggung jawab bagi para pegawai terhadap organisasinya (Yuwono Dkk., 2020).

Komitmen organisasional merupakan kesediaan karyawan untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan (Kumalasari., 2021).

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muiz Dkk., 2018).

2.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki keinginan agar seluruh karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karena disaat karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Berikut ini adalah manfaat komitmen organisasi bagi organisasi atau perusahaan:

1) Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak akan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain.

2) Mengurangi atau meringankan pengawasan

Karyawan-karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi tentunya akan mengurangi keperluan pengawasan terhadapnya. Pengawasan terhadap karyawan akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas karyawan

Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu satu sama lain.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018 : 86) terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Asih, *et al.*, (2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Safitri & Astutik, (2019:15) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini berarti bahwa pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi

peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stres kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun (Joe, 2018).

Menurut Handoko (2018:200) *Stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja menurut Mangkunegara (dalam Yuliy, dkk, 2019) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menanggapi pekerjaan. Zainal (dalam Faizatur, dkk, 2019) menyatakan bahwa stres ialah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan dampak positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas secara maksimal. Tetapi jika stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Dari beberapa yang dikemukakan oleh para ahli, dapat

disimpulkan bahwa stress kerja adalah stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

- 1) Stressor ekstraorganisasi

Mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.

- 2) Stressor organisasi

Mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

3) Stressor individu

Mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:179) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

2.5 Konsep Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi (Budiman, 2021).

Ernawan (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi.

Wood dan Chapman mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pemahaman mengenai nilai-nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam organisasi atau sub unit yang mengarahkan perilaku dari anggota organisasi (Taroreh,2018).

Budaya organisasi merupakan persepsi keseluruhan karyawan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi kemantapan terhadap tugas, kepedulian tugas, orientasi hasil, perilaku

karyawan, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka.

Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Penelitian Sugiyono (2022) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

2.5.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Kristianingsih (2020) indikator budaya organisasi dapat diukur dengan:

1) Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2) Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu

kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3) Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

- 1) Syaifuddin dan Sumartik (2022) dengan judul penelitian The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and

Organizational Culture on Employee Performance. Human Resource Management Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Lazismu Umsida). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Lazismu Umsida. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 22 for windows. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 2) Rembet, dkk (2020) dengan judul penelitian *The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement towards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang terdiri dari Komitmen organisasi, employee engagement, Organizational Citizenship Behavior

(OCB), dan Kinerja Karyawan. Peran mediasi dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjelaskan untuk menganalisis hasil secara langsung atau tidak langsung. Metodologi - Responden penelitian adalah pegawai tetap Bank Sulut Go di wilayah Jawa. Sebanyak 73 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier untuk konfirmasi model persamaan struktural yang dibangun oleh peneliti dan analisis jalur. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online. Hasil Penelitian - Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan employee engagement dengan kinerja karyawan melalui mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan. Kemudian Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan employee engagement terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dan employee engagement terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan. Orisinalitas - Penelitian menjadikan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap orisinalitas penelitian ini. Beberapa peneliti sebelumnya yang menguji variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga hasil penelitian memiliki perbedaan yang melengkapi teori untuk penelitian selanjutnya.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, teknik analisis data yang digunakan dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 3) Azmy (2022) dengan judul penelitian *Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company*. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19. Objek penelitian dilakukan pada perusahaan outsourcing berbasis platform digital. Responden penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan outsourcing berbasis platform digital. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan stratified dengan membuat kriteria sesuai kebutuhan penelitian. Metode yang digunakan adalah Partial Least Square. Jumlah data yang digunakan adalah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menunjukkan bagaimana karyawan masih membutuhkan sumber daya keuangan yang harus dibayar tepat waktu oleh perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan dukungan perusahaan selama bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. Perusahaan memberikan dukungan akses teknologi dan sumber daya untuk memastikan pencapaian kinerja yang maksimal oleh karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperhatikan kompensasi dan komitmen organisasi untuk menjamin efektivitas pencapaian kinerja.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

- 4) Putra, dkk (2021) dengan judul penelitian *Analysis Of Organizational Commitment And Employee Performance Pt. Hwa Seung*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi adalah karyawan PT. Hwa Seung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik proportional random sampling. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei lapangan berupa penyebaran dan pengisian kuesioner individu. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini meliputi pemberdayaan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik yang berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara pengaruh pemberdayaan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

- 5) Anggapradja dan Wijaya (2017) dengan judul penelitian *Effect Of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To*

Performance Of Employees. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. INTI. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. INTI. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. INTI yang jumlahnya 78 orang. Kesimpulan penelitian ini bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTI.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 6) Sari, dkk (2020) dengan judul penelitian The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur di Indonesia. Sampel penelitian ini adalah 93 karyawan pada level staf yang bekerja di berbagai perusahaan manufaktur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data struktural parsial menggunakan SPSS versi 20.0. Teknik-teknik ini digunakan untuk menganalisis pengaruh stres

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R = 0,972$. Berdasarkan hasil survei, jam kerja yang tidak standar dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja/atasan berkontribusi terhadap terciptanya stres kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan organisasi untuk melakukan manajemen stres yang tepat sebagai solusi stres kerja dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel dan mengadakan forum diskusi dan pertemuan antar karyawan. Oleh karena itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

- 7) Iskanto (2021) dengan judul penelitian *Stress and Its Impact on Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk analisis data dan pengujian hipotesis digunakan SPSS versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), kontribusi stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,783 atau 78,3%, selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

- 8) Kitole, dkk (2019) dengan judul penelitian *Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A Case of the National Treasury*. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di masyarakat sektor di Kenya. Studi ini berlabuh di Michigan Model- Work Stress. Penelitian ini mengadopsi deskriptif desain penelitian. Populasi target penelitian adalah 1270 yang diambil dari berbagai direktorat di National Markas Perbendaharaan. Ukuran sampel penelitian ini dihitung dari rumus Slovin untuk memberikan ukuran sampel dari 304 responden. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dan terdiri dari terstruktur dan terbuka pertanyaan berakhir untuk memberikan data kualitatif dan kuantitatif. Data dianalisis secara deskriptif dan inferensial statistik di mana frekuensi dan persentase digunakan. SPSS digunakan untuk menganalisis data dan menentukan apakah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat. Temuan studi mengungkapkan terutama hubungan positif yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R (0,866). Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan sejauh mana perubahan variabel dependen dapat terjadi dijelaskan oleh perubahan variabel independen atau persentase variasi variabel dependen dan empat variabel bebas yang diteliti menjelaskan 75,00% kinerja

karyawan yang diwakili oleh R². Hal ini berarti bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 25,00% terhadap karyawan pertunjukan. Hal ini menyiratkan bahwa variabel tersebut sangat signifikan oleh karena itu perlu diperhatikan dalam setiap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor publik di Kenya. Selanjutnya, hasil studi menunjukkan korelasi antara kelebihan beban kerja, konflik kerja, ambiguitas kerja dan keamanan kerja dengan kinerja pegawai di sektor publik di Kenya. Studi tersebut menetapkan bahwa kelebihan beban kerja merupakan masalah besar bagi semua karyawan di sektor publik. Beberapa karyawan mengalami tekanan akibat beban kerja yang berlebihan dan berdasarkan temuan penelitian, maka penting untuk pemerintah melakukan program penilaian terus-menerus dan penghargaan harus diberikan untuk memulihkan dan memotivasi para karyawan. Temuan studi menunjukkan bahwa konflik tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan di masyarakat sektor. Setelah studi komprehensif tentang konsep konflik kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Studi merekomendasikan bahwa supervisor harus menemukan dan menyelesaikan konflik kerja dan juga dampaknya terhadap karyawan pertunjukan.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

- 9) Joy (2018) dengan judul penelitian *Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala*. Studi ini mengevaluasi parameter yang berkontribusi terhadap pekerjaan stres di antara para profesional perangkat lunak di Kerala dan menilai dampak dari masing-masing dimensi ini pada kinerja karyawan dari studi sampel 438 profesional perangkat lunak. Studi ini menyoroti fakta bahwa sumber stres kerja berbanding terbalik dengan kinerja pekerjaan dan ambiguitas peran memberikan pengaruh besar berdampak pada kinerja pekerjaan bersama dengan gaji dan penghargaan, ketakutan akan keusangan dan beban kerja. Demikian studi menyerukan perlunya mengambil tindakan kebijakan dari bagian Pemerintah dan perusahaan IT untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja pada kinerja profesional Perangkat Lunak di Kerala. Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.
- 10) Fakhnurozi dan Pragiwani (2020) dengan judul penelitian *The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja pada karyawan kinerja di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Karyawan kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan stres kerja, pekerjaan lingkungan, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Ini Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif

kuantitatif, yaitu: dianalisis dengan software SPSS 25.00. Populasi target ini penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) yang merupakan bagian dari Koperasi Budi Setia Pegadaian yang dapat menjadi 441 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Accidental Teknik pengambilan sampel, dengan sampel sebanyak 210 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik data yang digunakan adalah daftar pertanyaan. Data instrumen pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Hasil sebagian dalam penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Dalam hal koefisien determinasi (R^2), variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 74,6% terhadap karyawan kinerja dan pengaruh 25,4% oleh variabel lain di luar ini belajar. Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

- 11) Sugiono dan Ardhiansyah (2021) dengan judul penelitian *The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: Job Satisfaction As An Intervening* Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai

Digital Agencies. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT X Digital Agency sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif, teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi Smart PLS versi 3. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan variabel intervening dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 12) Sundararajan, dkk (2020) dengan judul penelitian Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan mewawancarai manajemen puncak Edge Newspaper Sdn Bhd Company dan karyawannya. Selain itu, pengumpulan data akan didasarkan pada pengamatan dari survei dan jurnal. Data yang dikumpulkan ini digunakan untuk menguji hipotesis kami yaitu 'Perilaku karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas bisnis, menurunkan ketidakhadiran, dan

mencapai pergantian". Terbukti bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dan perilaku karyawan. Temuan ini memberikan wawasan baru untuk pengelolaan efek budaya organisasi pada kinerja karyawannya. Selain itu, penelitian ini meningkatkan pemahaman tentang perilaku karyawan, yang mungkin dimanfaatkan oleh manajemen puncak untuk mendorong dan mengelola karyawan mereka.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 13) Marampa, dkk (2019) dengan judul penelitian *The Effect Of Organizational Culture On Organizational Performance*, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan MNC. Metode penelitian menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 14) Ihsani dan Wijayanto (2020) dengan judul penelitian *The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan

pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Taiyo Sinar Raya Teknik. Penelitian ini menggunakan teknik probability random sampling dengan melibatkan 120 responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan, positif, dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dan sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 15) Ridwlan, dkk (2021) dengan judul penelitian *The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling dengan menggunakan sampel 275 pegawai manajemen kebakaran dan penyelamatan administrasi Jakarta Utara. Data dianalisis

menggunakan software Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan budaya organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan secara langsung dengan kinerja. Namun demikian, kepemimpinan situasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan kepada organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti lebih lanjut dapat mereplikasi model dalam konteks yang berbeda untuk memverifikasi penerapan model.

Perbedaan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

