

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI LUMBUNG SARI SEDANA BUDUK KABUPATEN BADUNG

Rai Agus Adi Wiratama¹⁾, Anak Agung Dwi Widayani²⁾, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email : raiagus22@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk. Pengelolaan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang bersaing dalam kondisi saat ini dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif, dinamis dan tidak pasti. Perubahan lingkungan bisnis dalam kondisi saat ini, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. 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 (Cahyana & Jati, 2017), maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan (Meutia dan Husada, 2019)

Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, sudah seharusnya karyawan memiliki rasa tanggung jawab di dalam bekerja dan kerjasama yang baik antar sesama karyawan dan atasan. Diharapkan dengan kinerja karyawan yang baik dan optimal dapat memberikan keuntungan dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan dengan baik.

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Target Tabungan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Tahun 2016-2020

Tahun	Tabungan		Pencapaian / Realisasi Tabungan (%)	
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Tercapai (%)	Belum Tercapai (%)
2016	120.000.000	90.000.000	75	25
2017	140.000.000	110.500.000	79	21
2018	160.000.000	145.500.000	91	9
2019	180.000.000	153.000.000	85	15
2020	200.000.000	160.750.000	80	20

Sumber data : Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2015 hingga Tahun 2020 Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk belum pernah mencapai target 100 persen, hal ini dapat menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan.

Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Muis, dkk. 2018). Aturan-aturan pada organisasi atau perusahaan seharusnya dapat ditaati oleh karyawan dengan baik, akan tetapi karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk kurang menaati aturan tersebut yang ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang masih tinggi dan mengakibatkan nilai budaya organisasi menurun. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Tahun 2020.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Tingkat absensi karyawan	Persentase absensi
1	2	3	4=(2x3)	5	6=(5:4x100)
Januari	32	25	800	26	3,25
Februari	32	20	640	25	3,91
Maret	32	23	736	23	3,13
April	32	25	800	24	3,00
Mei	32	22	704	22	3,13
Juni	32	25	800	25	3,13
Juli	32	25	800	26	3,25
Agustus	32	23	736	23	3,13
September	32	21	672	25	3,72
Oktober	32	24	768	25	3,26
November	32	25	800	24	3,00
Desember	32	24	768	26	3,39
Jumlah	32	282	9024	294	39,27
		Rata-rata			3,27

Sumber data : Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat persentase absensi karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk yaitu sebesar 3,27 % pada tahun 2020. Menurut Flippo (2001) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,27% digolongkan tinggi. Hal ini menunjukkan kurangnya kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan

organisasi yaitu aturan jumlah hari kerja yang ditetapkan selama 6 hari kerja dalam 1 minggu, tetapi masih banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan hari kerja yang ditetapkan sehingga mengakibatkan menurunnya nilai-nilai budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan di Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Penelitian mengenai budaya organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan daya dan upayanya secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal, namun penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Robertus dan Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi (profesionalisme) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja (Cahyana dan Jati, 2017). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk informasi mengenai stres kerja terdapat permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu karena adanya tekanan, karyawan terlalu dibebankan dengan tuntutan tugas yang berlebihan sehingga karyawan mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Sandiarta & Suwandana (2020) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adanya stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja, ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugianingrat, dkk. (2017) menyatakan stres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Waterkamp, dkk. 2017). Setelah melakukan wawancara dengan pihak manajer pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk diketahui komitmen karyawan mengalami penurunan, hal itu diperkuat dengan data *turnover* karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk yang mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan
Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)				Turnover $\frac{b}{(a+d)-2} \times 100\%$
	Awal Tahun (a)	Keluar (b)	Masuk (c)	Akhir Tahun (d)	
2018	37	4	2	35	11,11%
2019	35	4	3	34	11,59%
2020	34	6	4	32	18,18%

Sumber: Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk pada tahun 2018 sebesar 11,11%, kemudian pada tahun 2019 dan tahun 2020 kembali mengalami kenaikan masing-masing sebesar 11,59% dan 18,18%. Tingkat *turnover* tersebut dinilai tinggi, karena menurut Gillies (2007) keluarnya karyawan dari organisasi atau perusahaan dikatakan normal berkisar antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan yang sudah memiliki masa kerja kurang lebih dari 5 tahun, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan serta karir yang tidak berkembang sehingga menyebabkan tingkat komitmen karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Menurut Muis, dkk. (2018) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang

memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk. (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Alviani, dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pribowo (2020) menyatakan hal serupa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi mampu menunjukkan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Masrurroh, dkk (2018) menyatakan hal yang berbeda dengan penelitian lain karena dalam penelitiannya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung pula oleh penelitian Damayanti, dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali hubungan antara budaya organisasi, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dipandang penting dilakukan untuk mendalami hubungan antara budaya organisasi terhadap stres kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan suatu gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang

dalam rencana strategi suatu organisasi (Hastuti & Adi, 2018).

Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa yang akan datang, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Wahyudi dan Tupti (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja (Amanda, dkk. 2017).

Stres Kerja

Menurut Fadli dan Oktariani (2021) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, dan masyarakat. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para Karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Zufriah (2019) komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang dirasakan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat menimbulkan kesediaan mereka untuk memajukan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Masruroh, dkk. (2018)

Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amanda, dkk. (2017) menyatakan bahwa perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Putri, dkk. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Insan dan Yuniawan (2016) terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang. Manajemen berusaha membuat budaya organisasi pada Rumah Sakit Umum Tugurejo Semarang harmonis, nyaman dan juga memberikan kebebasan yang cukup bagi karyawan dalam bekerja. Manajemen berupaya agar dalam bekerja, perawat tidak merasa terlalu canggung untuk mengemukakan pendapat sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sandiarta & Suwandana (2020) terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja, ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Sugiarto & Nanda (2020) variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada

penurunan kinerja karyawan yang drastis, stres individu sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk. (2021) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian Manery, dkk. (2018) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara. Semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin berkomitmen untuk bekerja dan berdampak pada kinerja dibanding yang belum lama bekerja.

Penelitian yang telah dilakukan Alviani, dkk. (2021) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti bahwa meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk yang beralamat di Jalan Raya Buduk, Desa Buduk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung dengan obyek penelitian adalah mengenai mengenai sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung yang berjumlah 32 orang, sehingga penentuan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* jenuh, menurut Sugiyono (2017:85) *sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis agar responden menjawab sendiri pertanyaan-pertanyaan tersebut yang berkaitan dengan objek penelitian dalam bentuk kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*, dan sebelum hasil penyebaran kuesioner dapat digunakan sebelumnya harus memenuhi persyaratan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda yang merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui tahapan di antaranya uji asumsi klasik yang dibagi menjadi tiga uji yaitu : 1) uji normalitas, 2) uji multikolinearitas, 3) uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang terdiri dari : 1) analisis regresi linier berganda, 2) analisis korelasi berganda, 3) analisis determinasi (R^2), 4) uji F, dan 5) uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, di mana data yang digunakan dalam analisis diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang memuat pernyataan mengenai budaya organisasi, stres kerja, komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner selanjutnya dicatat dan ditabulasi sebelum dilakukan pengujian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi *SPSS 25.0 For Windows*.

Pengujian terhadap validitas menggunakan metode korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total dengan syarat *valid r* > 0,30 (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil analisis validitas seluruh uji validitas instrumen pada variabel budaya organisasi, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan korelasi *product moment* yang semuanya signifikan serta berada diatas nilai *r product moment* (0,3), ini berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid begitu pula pada perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa *cronbach alpha* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2017:42), masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,6, sehingga variabel dinyatakan reliabel, dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa residual berdistribusi normal (*sig* > 0,05), selanjutnya tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi serta variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai Sig 0,832, stres kerja dengan nilai Sig. 0,242 dan komitmen organisasi dengan nilai Sig. 0,266, sehingga seluruh variabel memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Seluruh hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas, distribusi data adalah normal dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,582	1,919		3,429	0,002
Budaya Organisasi (X ₁)	0,409	0,127	0,476	3,236	0,003
Stres Kerja (X ₂)	-0,379	0,115	-0,452	-3,281	0,003
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,531	0,149	0,547	3,559	0,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Persamaan regresi: $Y = 6,582 + 0,409 X_1 - 0,379 X_2 + 0,531 X_3$ memberikan informasi bahwa: Nilai a = 6,582 berarti apabila budaya organisasi (X₁), stress kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,582. Nilai b₁ = 0,409, artinya apabila stres kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) bernilai tetap, maka meningkatnya budaya organisasi (X₁) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk. Nilai b₂ = -0,379 artinya apabila budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₃) bernilai tetap, maka meningkatnya stres kerja (X₂) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk. Nilai b₃ = 0,044, artinya apabila budaya organisasi (X₁) dan stres kerja (X₂) bernilai tetap, maka meningkatnya komitmen organisasi (X₃) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4.2
Hasil Analisis Korelasi Berganda Pada Tabel Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781 ^a	0,611	0,569	2,22749

a. *Predictors:* (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan data menunjukkan nilai korelasi simultan R = 0,781 karena angka 0,781 berada di antara 0,60 – 0,799

(Sugiyono, 2017), maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4.3
Hasil Analisis Korelasi Berganda Pada Tabel Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781 ^a	0,611	0,569	2,22749

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel menunjukkan nilai *Adjusted R²* pada model summary adalah 0,569, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 4.4
Hasil Uji F Pada Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,791	3	72,597	14,631	0,000 ^b
	Residual	138,928	28	4,962		
	Total	356,179	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil menjelaskan bahwa model regresi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 14,631 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga terbukti budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,582	1,919		3,429	0,002
Budaya Organisasi	0,409	0,127	0,476	3,236	0,003
Stres Kerja	-0,379	0,115	-0,452	-3,281	0,003
Komitmen Organisasi	0,531	0,149	0,547	3,559	0,001

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk dengan nilai koefisien regresi b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0,409 dan nilai Sig. pada $t_{hitung1} = 0,003$ kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Amanda, dkk. (2017) menyatakan bahwa perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Putri, dkk. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Penelitian Insan dan Yuniawan (2016) terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang. Manajemen berusaha membuat budaya organisasi pada Rumah Sakit Umum Tugurejo Semarang harmonis, nyaman dan juga memberikan kebebasan yang cukup bagi karyawan dalam bekerja. Manajemen berupaya agar dalam bekerja, perawat tidak merasa terlalu canggung untuk mengemukakan pendapat sehingga perawat mampu untuk bekerja dengan lebih optimal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien

regresi b_2X_2 yang bertanda negatif sebesar -0,379 dan nilai Sig. $t_{hitung2} = 0,003$ kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin tinggi stres kerja maka dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandiarta & Suwandana (2020) terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja, ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Penelitian Sugiarto & Nanda (2020) juga mengungkapkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis, stres individu sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi b_3X_3 yang bertanda positif sebesar 0,531 dengan nilai Sig. $t_{hitung3} = 0,001$ lebih dari 0,05. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat maka berpengaruh secara nyata terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dewi, dkk. (2021) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal

tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian Manery, dkk. (2018) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara. Semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin berkomitmen untuk bekerja dan berdampak pada kinerja dibanding yang belum lama bekerja. Penelitian yang telah dilakukan Alviani, dkk. (2021) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti bahwa meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan dan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk.

Saran-saran

Karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam menerapkan budaya organisasi pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk, namun perlu ditingkatkan dengan cara karyawan harus mampu dengan cepat untuk beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terutama dengan segala perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan.

Untuk dapat mengelola stres kerja dengan baik pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk maka pemimpin harus mampu memahami kondisi karyawan serta seberapa kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu tugas, apabila tuntutan tugas dan kondisi kerja koperasi tidak sesuai dengan keadaan karyawan, maka akan menimbulkan stress kerja pada karyawan yang akan dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Komitmen organisasi pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk masih kurang baik dan perlu ditingkatkan dengan cara karyawan lebih giat lagi dalam bekerja sehingga karyawan akan mampu meraih penghargaan yang diberikan organisasi sesuai dengan capaian kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2021. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1), 134-149
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314-1342.
- Damayanti, S., Ghalib, S., & Taharuddin, T. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 112-28.
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Emas*, 2(3), 202-208.
- Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 590-604.
- Erawati, T. 2019. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(1), 93-102.
- Fadli, M., & Oktariani, O. 2021. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Grand Shafa Nauli. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Psikologi*, 2(1), 23-35.
- Flippo, Edwin B. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gillies, D.A. 2007. *Nursing Management a System Ap- proach. 3 Th Edition. International Edition*. WB Saunders.
- Hastuti, T., & Adi, S. W. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40-52.
- Meutia, K. I., & Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan*

- Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Masruroh, S., Irdiana, S., & Taufik, M. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(1), 205-213.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Pribowo, M. G. N. A. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 195-204.
- Putri, N. K. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Kerobokan. *Emas*, 2(4), 133-144.
- Robertus. G. & Yuniawan, A. 2016. Pengaruh GayaKepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 251-262.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. 2020. M. (2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899-1920.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Sarmawa, I. W. G., & Widyani, A. A. D. 2017. Pengaruh work family conflict dan stres terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan. *Prosiding*, 1-16
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. 2020. Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Sugiyono, S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Zufriah, D. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).