

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG DENPASAR

Okta Ayu Triwulandari<sup>1</sup>, Ida Bagus Made Widiadnya<sup>2</sup>, Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>ayuwulandarii871@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Memiliki karyawan atau pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua organisasi atau perusahaan. Fenomena masalah yang terjadi terkait budaya organisasi yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Berkaitan dengan lingkungan kerja, ditemukan fenomena bahwa ruangan operasional yang kurang luas serta lahan parkir yang kurang memadai. Berkaitan dengan stress kerja, karyawan merasa tertekan akibat tugas yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden yang ditentukan berdasarkan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, sementara stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Employee performance is very important to achieve organizational goals. Having employees or employees with high levels of performance is the desire of all organizations or companies. The problem phenomenon that occurs is related to organizational culture, namely the lack of employee discipline in complying with the regulations that apply in the company. With regard to the work environment, it was found that the operational space was not spacious enough and the parking area was inadequate. Related to work stress, employees feel pressured by tasks that cannot be completed on time.*

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of organizational culture, work environment, and work stress on employee performance at the Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. The population in this study were 38 employees of the Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. The sample in this study were 38 respondents who were determined based on the saturated sampling method. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, while work stress has a negative and significant effect on employee performance at the Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Environment, Work Stress Employee Performance

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang biasa disebut MSDM adalah faktor internal yang penting dalam sebuah organisasi. Menurut Ricardianto (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut Hamali (2018), MSDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Tugas utama Manajemen SDM adalah mengelola sumber daya manusia atau karyawan dengan baik sehingga diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018) 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 secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi apabila kinerja pegawai yang ada di suatu organisasi atau perusahaan dikelola dengan baik dan optimal dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian yang tinggi, karenanya seorang pemimpin organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah budaya organisasi. Seperti yang disampaikan Rivai & Mulyadi (2012), budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman dalam tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Jufrizen (2017), budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif, dimana budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang diatur oleh anggota-anggota organisasi itu.

Faktor lingkungan kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh organisasi. Organisasi harus mampu memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk melakukan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh (Polakitang, dkk., 2019).

Selain itu faktor stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor stress kerja di organisasi meliputi waktu kerja yang mendesak, seperti jadwal masuk jam kerja yang terlalu pagi dan tidak

sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada membuat para karyawan bekerja secara terburu-buru yang mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Selain itu juga ketidakjelasan peran dimana para karyawan kurang kejelasan tentang peran pekerjaan yang mereka jalankan, seperti pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan user diluar sana yang membuat karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), yakni lembaga khusus yang bertugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi masyarakat, PNS, serta pegawai swasta. Program ini dimulai dilaksanakan pada tahun 2014 melalui dasar hukum UndangUndang Nomor 24 Tahun 2011. Jenis BPJS pun ada dua jenis salah satunya adalah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang berupa layanan jaminan sosial dan proteksi untuk memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia hingga.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar pada budaya orrganisasi yaitu menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terjadi akibat organisasi kurang memberikan apresiasi atau memberikan kesempatan karyawan berpendapat terkait organisasi sehingga kinerja karyawan menurun. Organisasi seharusnya memberikan ruang untuk karyawan memberikan pendapatnya sehingga karyawan merasa bahwa pendapatnya didengar dan dihargai oleh organisasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja

karyawan sehingga langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar di dapatkan fenomena bahwa adanya masalah mengenai ruangan operasional yang kurang luas untuk tempat bekerja karyawan. Hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Organisasi hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan misalnya memberikan jarak yang cukup untuk antara meja satu dengan lainnya karyawan lebih leluasa serta menjaga privasi antar karyawan. Hal ini dilakukan agar menambah semangat dari karyawan sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Fenomena lain yang juga ditemukan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar pada stress kerja yang membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini terjadi akibat adanya tekanan yang diberikan kepada karyawan yang membuat mereka merasa tertekan dan stress. Selain itu banyaknya tugas yang diberikan sehingga tidak dapat selesai tepat waktu. Masalah ini muncul diantara daya tahan karyawan yang melemah dan perasaan tertekan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar”.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). 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/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya.

### **1) Kinerja Karyawan**

Notoatmodjo (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja merupakan hasil, dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nya yang ditampilkan sesuai dengan perannya organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja.

### **2) Budaya Organisasi**

Menurut Trice dan Bayer dalam yang dikutip oleh Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Majid (2018) menyatakan, budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan

berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, serta dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang.

### **3) Lingkungan Kerja**

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain sebagainya”. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung seseorang maupun kelompok di dalam melaksanakan aktivitasnya.

### **4) Stress Kerja**

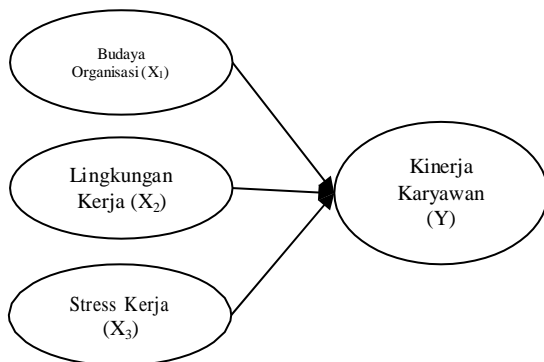
Handoko (2001:200) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam pekerjaan (Mnagkunegara, 2013:155).. Pendapat ini juga didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006:441) yang mendefinisikan mengenai stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

### **5) Hipotesis**

Adapun kerangka model penelitian

dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

**Hipotesis**

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.
- H3: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar Jl. k No 143, Panjer, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar sebanyak 38 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua individu dari

populasi tersebut diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Responden dalam penelitian ini karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan yang diuji memiliki nilai kolerasi item yang nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid* dan telah memenuhi syarat validasi data.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 yaitu sebesar 0,965, 0,972, 0,915, dan 0,944. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal, dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

**2) Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa

tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap absolute residual yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05, sehingga model yang dibuat tidak

mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.

**Uji Hipotesis**

**1) Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) variabel Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.545	4.542		2.101	.043
X1	.365	.128	.397	2.853	.007
X2	.382	.169	.246	2.263	.030
X3	-.263	.107	-.350	-2.457	0.19

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi menjadi:

$$Y = 9,545 + 0,365 X_1 + 0,382 X_2 - 0,263 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai  $b_1 = + 0,365$  menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, apabila Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai  $b_2 = +0,382$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, apabila Lingkungan Kerja karyawan meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai  $b_3 = -0,263$  menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, apabila Stress Kerja Karyawan meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami penurunan, dengan

asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

## 2) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,918 atau 91,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah mampu dijelaskan oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja sebesar 91,8%; sedangkan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

## 3) Uji t

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 2,853 dengan tingkat signifikansi 0,007 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, sehingga H1 diterima.
- b) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,263 dengan tingkat signifikansi 0,030 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar., sehingga H2 diterima..
- c) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel stress kerja memiliki t hitung sebesar - 2,457 dengan tingkat signifikansi 0,019 dimana nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar., sehingga H3 diterima.

## 4) Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,924. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentan 0,80 – 1,000.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar

Hasil uji t menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 2,853 dengan tingkat signifikansi 0,007 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar., sehingga H1 diterima. Hal ini berarti semakin meningkat budaya organisasi dalam perusahaan, maka kinerja karyawannya akan ikut meningkat. Sebaliknya, semakin menurun budaya organisasi akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) budaya organisasi merupakan sesuatu yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan memiliki arti sifat atau perbuatan yang ada pada seseorang dengan mempengaruhi perilaku setiap karyawan agar sesuai dengan aturan organisasi. Penerapan budaya organisasi dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan dalam bekerja. Kebulatan suara dalam tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Karyawan dengan budaya organisasi yang baik akan memberikan kinerja terbaiknya yang dapat dilihat dari perilakunya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar**

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung sebesar 2,263 dengan tingkat signifikansi 0,030 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar, sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan, maka kinerja karyawannya akan ikut meningkat. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan perubahan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawannya. Menurut Wicaksono (2019) bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan untuk memberikan hasil yang optimal. Dalam hal ini, lingkungan kerja diukur melalui penerangan di ruang kerja yang

sesuai standar, adanya sirkulasi udara yang cukup, serta kondisi perusahaan yang terbebas dari kebisingan agar karyawan tetap fokus dalam bekerja. Hal tersebut dapat memicu semangat karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya karena merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat kerjanya, sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan optimal.

Apabila unsur lingkungan kerja tersebut tidak dipenuhi maka karyawan tidak akan merasa puas, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfiana, dkk. (2018) dan Fitria, dkk. (2019) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **3) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar**

Hasil pengujian menunjukkan variabel stress kerja memiliki  $t$  hitung sebesar -2,457 dengan tingkat signifikansi 0,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar. sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini berarti semakin stress karyawan akan menyebabkan kinerjanya menurun. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja yang dihadapi karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Arfani dan Luterlan (2018) yang dikutip oleh Festinahati Bulolo, dkk bahwa stress sangat membantu atau fungsional tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Dampak negatif yang diakibatkan stress kerja



adalah berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologi mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering merasakan sakit kepala. Sementara itu, gejala psikologis berupa kecemasan, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain. Karyawan yang mendapat tuntutan pekerjaan yang berat, sering terlibat konflik dengan sesama rekan kerja, serta tidak diberikan akses oleh pimpinan untuk mengembangkan karir dapat memicu stress kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stress berakibat pada penurunan kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat stress kerja rendah akan memaksimalkan kinerjanya karena tidak ada hal-hal yang membuatnya stres dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam (2015) serta Leonardo dan Ida (2018) yang memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.
- 3) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.

### **Keterbatasan**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pemilihan variabel independen yang terbatas hanya pada tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja. Hal ini memungkinkan adanya faktor-faktor lain yang justru memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan akan terabaikan
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan di satu tempat yaitu kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar.
- 3) Responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 38 orang responden.

### **Saran**

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi, diperoleh skor terendah pada pernyataan "Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam bekerja.". Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar dapat lebih menunjukkan kreativitas dalam berinovasi dalam hal pekerjaan, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat karena karyawan akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan gagasan atau inovasi baru yang dibuat oleh pimpinan
- 2) Berdasarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh skor terendah pada pernyataan "Lingkungan kerja yang ada di perusahaan bebas dari kebisingan". Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Denpasar dapat memperhatikan hal tersebut dengan membuat ruangan kedap suara agar karyawan bisa fokus terhadap pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang diberikan.

- 3) Berdasarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel stress kerja, diperoleh skor terendah pada pernyataan “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan keahlian”. Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar dapat memberikan jabatan yang sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal karena sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Apabila jabatan karyawan tersebut tidak sejalan dengan keahlian, maka kinerja buruk yang akan terjadi. Skor terendah juga terdapat pada pernyataan “Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur”. Pihak Kantor BPJS Denpasar diharapkan dapat menjelaskan secara jelas dan terstruktur terkait job description karyawan supaya karyawan jelas dan tidak kebingungan terkait pekerjaan yang dimiliki.
- 4) Berdasarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan, diperoleh skor terendah pada pernyataan “Saya melaksanakan tugas sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan perusahaan”. Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pimpinan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar dapat memberikan kelonggaran waktu kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

Namun, karyawan juga harus berusaha untuk mengejar target tersebut karena hal tersebut termasuk dalam kewajiban karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul, R., Fakhry, Z., & Luis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya). Program Magister Universitas IGM, Vol 2, No. 1, pp. 27-40.
- Abdul, R. S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang). STIE AMA Salatiga, Vol 11, No. 21, pp. 28-50.
- Aisyah, M. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Redaksi PT. Riau POS Intermedia Pekanbaru). Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pp. 1-116.
- Akmal, I. Y., Woro, U., & Sri, H. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro). Universitas Wijaya Putra Surabaya, Vol 3, No. 5, pp. 599-613.
- Amran. (2021). Budaya Organisasi dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bungo). Ekonomi Manajemen Univeritas Muara Bungo, Vol 1, No. 2, pp. 92-100.
- Anissatul, A. S., & Clara. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Restaurant Sailandra Hotel JW

- Marriot Jakarta). Akademi Pariwisata Pertiwi, Vol 3, No. 2, pp.250-261.
- Burhannudin, M. Z., & Mohammad, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Orrganisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin). Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Vol 8, No. 2, pp. 191-206.
- Chadek, N. S. D., Wayan, B. I., & Gede, P. A. J. S. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Tenaga Penjualan UD urya Raditya Negara). Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol 4, No. 2, pp. 154-161.
- Demak, C. Y. S, Arfi, H. M., & Andre, S. A. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera). Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia, Vol 2, No. 3, pp. 353-365.
- Deni, S., Sukisno, S. R., & Siti, M. ((2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, Vol, 14, No. 2, pp. 61-69.
- Festinahati, B., Paskalis, D., & Erasma, F. Z. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nia Selatan). Jurnal Imiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol 4, No. 2, pp. 191-202.
- Ismail. (2020). Analisis Hubungan Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Keuangan (Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu Selatan). Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Trisna Negara, Vol 1, No. 1, pp. 9-16.
- Jufrizen, K. N. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol 3, No. 1, pp. 66-79.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Universitas Terbuka, Vol 1, No. 4, pp. 411-426.
- Leonardo, H. L., & Ida, M. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang). STIE Dharmaputra Semarang, Vol 25, No. 45, pp. 1-12.
- Lyta, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Bandung, Vol 3, No. 2, pp. 94-103.
- Mega, B., Hamidah, N. U., & Yuniadi, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stress Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol 39, No. 2, pp. 50-56.
- Meiliza, E. L., Jantje, L. S., & Hendra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, pp. 1-10.
- Mella, D. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru). Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, pp. 1-97.
- Mutia, R., & Syamsir. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari (Studi pada Keuangan Nagari Kabupaten Tanah Datar). *Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang*, Vol 25, No 1, pp 72-88
- Nova, A. N., & Lili, K. (2022). Determeinasi Produktivitas: Skill, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen SDM). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Vol 3, No. 2, pp. 550-560.
- Nunu, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hazara Cipta Pesona). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional Jakarta, Vol 3, No. 1, pp. 60-74.
- Pidha, T. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Wisata Alam Kalibiru). Universitas Negeri Yogyakarta, pp. 1-74.
- Quinerita, S. A & Mahendra, F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia). Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, Vol 27, No 2., 141-162.
- Rachel, N. M., William, A. A., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pengelola IT Center Manado). *Jurusan Ilmu Administrasi Program Sudi Administrasi Bisnis*, Vol 6, No. 2, pp. 41-49.
- Riantiana, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. OSI Electronic). Universitas Putera Batam, pp. 1-75.
- Ronal, D. S., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sutdi pada PT. Super Setia Sagita Medan). *Universitas Sisingamangaraja XXI Tapanuli*, Vol 9, No. 2, pp. 273-281.
- Saiful, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*, Vol 12, No. 2, pp. 198-205.
- Sindy, C. F., Widji, A., & Boge, T. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Bank BUMN Malang Raya). *Fakultas Ekonomi STIE Kertanegara Malang, Universitas Merdeka Malang.*, pp.1-18.
- Surya, D. G., & Wahyu, A. D. (2004). Pengaruh Goal Setting Terhadap Performance: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, Vol 8, No. 2, pp. 198-208.
- Ulfa, D. L. A. (2022). Analisis Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang). *Universitas Hasanuddin*, pp. 1-39.
- Usman, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Kodim 0310/KPR). *Program Studi Magister Manajemen Universitas Lncang Kuning Pekanbaru*, Vol 2, No. 2, pp. 123-132.
- Vivin, R. E. S., & Zaenal, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. STKES Muhammadiyah Kudus, Vol 2, No. 1, pp. 15-20.
- Wandi. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Prima Jaya). Skripsi. Universitas Buddhi Dharma, pp. 1-104.
- Yulita, E. F. (2019). Peran Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas kerja Pegawai (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Al-Ma'arif Baturaja). Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Al Ma'arif Baturaja, Vol 5, No. 2, pp. 113-123.