

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
BAZAAR FASHION GALAXY MALL SURABAYA**

Fheby Ongko Wijoyo¹⁾ dan Drs. Kridho HG, MM²⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²⁾Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: fhebyongkowijoyo@gmail.com dan krido@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang saat ini di Indonesia sudah membuka gerai 15 Store. Bazaar Fashion pertama kali di Surabaya berada di Grand City pada tahun 2013 dan gerai kedua berada di Galaxy Mall pada tahun 2015. Pada store tersebut menjual berbagai macam brand internasional dengan berbagai macam kategori dari mulai baju hingga aksesoris wanita. Barang yang dijual merupakan produk dengan diskon tinggi yang didapat dari semua cabang butik masing-masing brand di seluruh Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 35 orang dengan pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,497 > 0,05$, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,044 < 0,05$. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,686 atau 68,6% yang berarti semua variabel bebas (stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% ($100\% - 68,6\% = 31,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

**Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja
Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya is a company engaged in the retail sector which currently in Indonesia has opened 15 stores. The first Fashion Bazaar in Surabaya was in Grand City in 2013 and the second outlet was at Galaxy Mall in 2015. The store sells various international brands with various various categories from clothes to women's accessories. The goods sold are products with high discounts obtained from all boutique branches of each brand throughout Indonesia. This study aims to determine the effect of work stress, work environment, and organizational culture on employee performance at Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya employees.

This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 35 employees. The number of samples used is 35 people with sampling using non-probability sampling. Data was collected through observation and distributing questionnaires. The data analysis technique in this study used IBM SPSS Statistics 25.

The results of this study indicate that work stress has no significant effect on employee performance with a significant value of $0.497 > 0.05$, while the work environment has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.021 < 0.05$, and organizational culture has a significant effect on employee performance with a significant value. $0.044 < 0.05$. The results of the coefficient of determination (R^2) show a value of 0.686 or 68.6% which means that all independent variables (work stress, work environment, and organizational culture) can affect the dependent variable, namely employee performance by 68.6% and the remaining 31.4% ($100\% - 68.6\% = 31.4\%$) is explained by other variables outside the studied model.

Keywords: Work Stres, Work Environment, Organizational Culture, Employe Performance.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Indonesia dikenal sebagai negara dengan sumber daya alam yang sangat melimpah, sehingga Indonesia memiliki potensi perekonomian yang cukup tinggi, namun potensi perekonomian tidak akan bisa berjalan dengan baik dan lancar jika tidak di dukung dengan adanya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian terpenting di setiap organisasi atau di perusahaan agar usahanya bisa berjalan dengan lancar dan efektif, sumber daya manusia yang berkualitas akan berpengaruh untuk membuat dan merancang suatu organisasi yang lebih baik.

Peran karyawan sangat penting di dalam dunia kerja karena merupakan suatu asset yang paling berharga untuk mengembangkan suatu perusahaan di setiap organisasi guna mencapai tujuan. Agar tercapai tujuan perusahaan secara maksimal diperlukan kemampuan dari masing – masing karyawan untuk menunjang kinerja supaya tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat terselesaikan dengan sempurna. kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Stress Kerja (X1)

Stress merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh siapapun dan di setiap orang di seluruh penjuru dunia.

Kondisi dimana seseorang dengan banyak tuntutan yang ada di dalam lingkungan sekitar. Pengaruh stress kerja diakibatkan dengan ketidakcocokan antar kepribadian seseorang dengan lingkungannya sehingga tidak mampu menghadapi tuntutan yang ada dan adanya perubahan kondisi dimana seseorang muncul melalui interaksi manusia dengan pekerjaannya yang tidak normal atau tidak seimbang.

Menurut Nusran (2019:72) stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang bersifat internal dikarenakan adanya tuntutan fisik (badan), situasi sosial, dan lingkungan yang akan berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan seperti ini dapat menghambat aktivitas sehari-hari termasuk saat kita sedang bekerja. Menurut Siagian (2014:300) definisi stress kerja merupakan, kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Definisi Stress Kerja menurut Vanchapo (2020:37), keadaan seseorang yang sedang mengalami emosi yang ditimbulkan karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stress bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketenangan yang tidak seimbang antara fisik dan psikis yang akan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seorang karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Secara umum lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan

semangat kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif karyawan akan merasa mudah bosan, jenuh, kurang nyaman untuk bekerja di tempat tersebut. Selain berupa menjadi lingkungan tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Danang (2015:38) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan misalnya penerangan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2012:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi tersebut. Bukan tentang apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya yang artinya suatu

persepsi yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut wahab (2016:49) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai – nilai atau keyakinan, kepercayaan dan kebiasaan dalam organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari – hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

4. Kinerja Karyawan (Y)

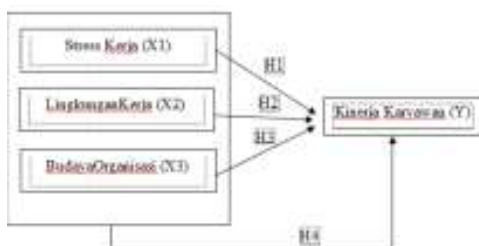
Kinerja Karyawan (dependen variabel) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok beserta fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau di berikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012 : 492), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa,

kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Menurut Simanjuntak (2014:61), yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan:

Variabel Bebas : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi
Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

→ : Garis panah merupakan garis pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap Y.

H1 : Stress Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Bazaar Fashion Galaxy Mall.

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Bazaar Fashion Galaxy Mall.

H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Bazaar Fashion Galaxy Mall.

H4 : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan dan bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan di Bazaar Fashion Galaxy Mall.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua karyawan di Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya dengan cara mengumpulkan datanya menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya, lokasi ini di pilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan stress kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis

kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuisioner melalui *google form* yang bertujuan untuk mendapatkan data yang akan digunakan atau pengamatan terhadap obyek penelitian serta mencari gambaran yang menjadi masalah dalam obyek penelitian.

Angka yang diberikan oleh karyawan kemudian diukur menggunakan skala lima peringkat (skala likert), tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala likert ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Jawaban setiap poin menggunakan skala likert dengan nilai dari angka 5-4-3-2-1. Berikut pilihan kriteria penilaian yang digunakan dalam Skala *Likert* diantaranya adalah:

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya sebanyak 35 orang. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah karyawan Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya yang berjumlah 35 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X₁)				
X _{1.1}	0,584	0,338	0,000	Valid
X _{1.2}	0,380	0,338	0,024	Valid
X _{1.3}	0,631	0,338	0,000	Valid
X _{1.4}	0,546	0,338	0,001	Valid
X _{1.5}	0,405	0,338	0,016	Valid
X _{1.6}	0,609	0,338	0,000	Valid
X _{1.7}	0,527	0,338	0,001	Valid
X _{1.8}	0,588	0,338	0,000	Valid
X _{1.9}	0,432	0,338	0,010	Valid
X _{1.10}	0,486	0,338	0,003	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
X _{2.1}	0,650	0,338	0,000	Valid
X _{2.2}	0,458	0,338	0,006	Valid
X _{2.3}	0,703	0,338	0,000	Valid
X _{2.4}	0,515	0,338	0,002	Valid
X _{2.5}	0,646	0,338	0,000	Valid
X _{2.6}	0,746	0,338	0,000	Valid
X _{2.7}	0,817	0,338	0,000	Valid
X _{2.8}	0,857	0,338	0,000	Valid
X _{2.9}	0,675	0,338	0,000	Valid
X _{2.10}	0,714	0,338	0,000	Valid

		38	00	
X _{2.11}	0,708	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.12}	0,713	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.13}	0,542	0,33 38	0,0 01	Valid
X _{2.14}	0,759	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.15}	0,577	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.16}	0,671	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.17}	0,724	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.18}	0,609	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.19}	0,768	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.20}	0,546	0,33 38	0,0 01	Valid
X _{2.21}	0,845	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.22}	0,632	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.23}	0,703	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.24}	0,724	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.25}	0,746	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.26}	0,698	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.27}	0,746	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.28}	0,665	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.29}	0,701	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{2.30}	0,717	0,33 38	0,0 00	Valid
Budaya Organisasi (X₃)				
X _{3.1}	0,728	0,33	0,0	Valid

		38	00	
X _{3.2}	0,732	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{3.3}	0,797	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{3.4}	0,834	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{3.5}	0,788	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{3.6}	0,632	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{3.7}	0,878	0,33 38	0,0 00	Valid
X _{3.8}	0,781	0,33 38	0,0 00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y ₁	0,812	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₂	0,801	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₃	0,860	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₄	0,877	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₅	0,817	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₆	0,795	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₇	0,743	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₈	0,765	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₉	0,784	0,33 38	0,0 00	Valid
Y ₁₀	0,748	0,33 38	0,0 00	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa *r tabel* dalam penelitian ini ketika $dF = (n-2) = 33$ dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,3338. Dapat dilihat dari Tabel 4.9 di atas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya

organisasi (X_3), kinerja karyawan (Y) memiliki r *hitung* lebih besar daripada r *tabel*, nilai signifikansi atau p – *value* pada hasil uji kurang dari 0,005 sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Var	α	Cronbach's Alpha	Keputusan
X1	0,6	0,668	Reliabel
X2	0,6	0,961	Reliabel
X3	0,6	0,903	Reliabel
X4	0,6	0,938	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing – masing dari variabel independen dan dependen memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat di uji kembali menggunakan data yang serupa.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov – Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig (2-tailed)	0,079

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,079 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

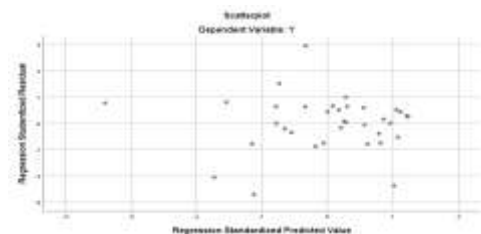
2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Stress Kerja	0,828	1.208
Lingkungan Kerja	0,260	3.840
Budaya Organisasi	0,267	3.740

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa X_1 memiliki *Tolerance* 0,828 dengan VIF 1.208. variabel X_2 memiliki *Tolerance* 0,260 dengan VIF 3.840, dan variabel X_3 memiliki *Tolerance* 0,267 dengan VIF 3.740 dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas

4. Analisis Linier Berganda
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.574	9.143		.719	.478
X1	-.148	.215	-.076	-.688	.497
X2	.176	.072	.480	2.433	.021
X3	.590	.280	.409	2.104	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dalam penelitian ini rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel dalam penelitian ini rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 6.574 - 0,148X1 + 0,176X2 + 0,590X3$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- a = Konstanta regresi
- b1 = Koefisien regresi stress kerja
- b2 = Koefisien regresi lingkungan kerja
- b3 = Koefisien regresi budaya organisasi
- X1 = Variabel stress kerja
- X2 = Variabel lingkungan kerja
- X3 = Variabel budaya organisasi
- e = Standard error

Hasil persamaan refresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.574 artinya jika stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya oragnisasi (X3) mempunyai nilai 0, maka nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 6.574.
2. Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja (X1) sebesar -0,148 artinya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan demikian apabila stress kerja dinaikan satu

satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,148 apabila faktor lain sama dengan 0.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,176 artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Jika variabel independen memiliki nilai tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,176
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,590 artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jika variabel independen memiliki nilai tetap dan variabel budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,590.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.574	9.143		.719	.478
X1	-.148	.215	-.076	-.688	.497
X2	.176	.072	.480	2.433	.021
X3	.590	.280	.409	2.104	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dalam penelitian uji t atau parsial adalah sebagai berikut:

1. Uji t (parsial) antara stress kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,497 dari > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan

sebesar 0,021 dari $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Uji parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,044 dari $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	713,734	3	237,911	22,577	,000 ^b
Residual	326,866	31	10,544		
Total	1040,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai signifikan adalah 0,000 berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Err. of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,656	3,246

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Stress Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen dalam model yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai $R^2 = 0,686$ yang berarti bahwa sebesar 68,6% kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variabel stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), sementara sisanya ($100\% - 68,6\% = 31,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya” pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Stress Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
- Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
- Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
- Dari hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan saran yang telah diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperkaya sudut pandang teoritis dengan melihat dari teori lain maupun menambahkan variabel – variabel lain yang sesuai. Dengan memilih objek penelitian lain namun serupa agar mampu menggambarkan kondisi dari objek lain dan dapat menjadi perbandingan dan meningkatkan cakupan generalisasi yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya di sarankan agar membuat butir – butir pertanyaan kuesioner yang lebih nyata dan mengena terhadap situasi dan kondisi yang terjadi. Tentunya, agar penelitian tersebut dapat dipergunakan secara maksimal bagi banyak pihak, khususnya pihak perusahaan.
3. Diharapkan pula bagi Outlet Bazaar Fashion Galaxy Mall Surabaya agar memperhatikan dengan baik kondisi stress kerja seorang karyawan, serta berkomitmen dalam menerapkan lingkungan kerja yang kondusif, dan tetap komitmen menjaga budaya – budaya yang baik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cristine Julvia. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol 16, No. 1, Januari – Juni 2016 Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta : Alfabeta, CV.*
- Danang Sunyoto. (2015). Teori Kuisisioner dan Analisis data SDM (praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS (center of acamedia publishing service).
- Dedy. Winarno (2019). Pengaruh Stress Individu Dan Stress Oragnisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Banjarmasin.
- Hasibuan. Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Lantara. D. & Nusran. M (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.
- Lyta Lestary. & Harmon (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3. No. 2. Agustus 2017 ISSN 2460-8211.*
- Mangkunegara. A. A. A. P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. A. A. P (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama. Media Pustaka.

- Nitisemito. (2012). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Prestasi Pustaka.
- Rivai. Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2014). Perilaku Organisasi. Index. Jakarta
- Roobins. Stephen P. & A. Judge. Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458.77-89*.
- Sihaloho, Ronal D. & Siregar, Hotlin (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol 9, No. 2 Tahun 2019, (November)*.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Setiadi Tedi (2016). Penyebab Stress Kerja Pada Karyawan Pd Jaya Pratama di Pontianak, Journal.Widyadharma.
- Siagian. Sondang. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixes Methods). Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo. A. R (202). Beban Kerja dan Stress Kerja. Pertama. Ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur:CV. Penerbit Qiara media.
- Wardiah (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2 Jakarta : Rajawali Pers.