

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TARUNA SURABAYA

Ainun Febry Asy Syifa' ⁽¹⁾ dan IDewa Ketut Raka Ardiana ⁽²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : ainunfebs@gmail.com dan ardiana@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Taruna Surabaya Islamic Education Foundation is one of the organizations engaged in education and social welfare. The foundation has made a major contribution to the development and progress of society, with a good role in the fields of religious, social, and community education. This study aims to determine the effect of the work environment, organizational culture, and work stress on employee performance at the Taruna Islamic Education Foundation in Surabaya. This study uses an explanatory research design that explains and analyzes causal relationships. The data source used is primary data and the approach used in this research is a quantitative method with a population and sample of 51 people using saturated sampling, namely all employees. In collecting data using a questionnaire, values were measured with a Likert scale, namely a scale consisting of five levels of answer preference using SPSS 26. The analytical method used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), partial test (t test), and simultaneous test (F test). The results of multiple linear regression analysis show that $Y = 876 + 340 x_1 + 559 x_2 + 037 x_3 + e$. Based on the results of this study, it is shown in the t-test that the work environment has a significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance, while work stress has no significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) in this study was 0.937, greater than 0.05. Work environment variables, organizational culture, and work stress simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Culture, Work Stress, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi. Di era globalisasi ini, ilmu pengetahuan dan teknologi sangat berkembang pesat, maka dari itu sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengikuti setiap perubahan dan persaingan yang sangat ketat. Dengan ini organisasi diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota untuk mencapai sebagaimana yang telah disepakati bersama. Tujuan organisasi hanya akan tercapai karena adanya suatu upaya dari

para karyawan, yaitu untuk berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Masalah yang sering timbul dalam suatu perusahaan, instansi, dan lembaga pendidikan yaitu terkait sumber daya manusianya. Oleh karena itu, merupakan tantangan tersendiri bagaimana manajemen sumber daya manusia untuk mengelola kinerja karyawan yang ada di suatu organisasi, perusahaan, instansi, dan lembaga pendidikan. Hasil yang dicapai oleh organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan yang optimal. Dengan adanya kinerja karyawan yang optimal maka tujuan organisasi akan dicapai dengan sempurna. Untuk itu, karyawan memerlukan

lingkungan kerja yang memadai agar kinerja karyawan bisa berjalan dengan optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya, ternyata kinerja yang di hasilkan tidak sesuai harapan disebabkan karena fasilitas yang disediakan kurang memadai. Hal ini dapat diamati dari kurangnya meja untuk para guru menyebabkan satu meja harus diisi oleh dua guru. Selain itu terbatasnya komputer dibagian TU membuat karyawan harus bergantian saat memakainya. Ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang kurang tepat waktu, masih ditemukan karyawan yang terlambat masuk kelas sehingga kegiatan belajar mengajar sedikit tertunda. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggungjawab. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kinerja yang belum sesuai dengan tujuan dari yayasan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting dan berpengaruh besar bagi suatu karyawan tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Menurut Sunyoto (2013:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja maka secara tidak langsung karyawan akan betah untuk bekerja sehingga waktu kerja dapat dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Menurut Sedermayanti (2014:8) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah seluruh elemen – elemen yang ada di dalam maupun di luar batasan dalam organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak

langsung terhadap suatu aktivitas manajerial dalam mencapai tujuan organisasional.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan faktor paling kritis dalam organisasi. Ektivitas pada organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, agar mencapai tujuan organisasi. Zhang dan Jia (2010: 55) mengatakan budaya organisasi ialah perilaku, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki oleh anggota organisasi dan juga budaya organisasi merupakan suatu presepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Menurut Robbins (2012:335) budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi lainnya, dapat menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, dapat mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Nawawi (2013:299-230) budaya organisasi ialah salah satu cara orang untuk melakukan sesuatu dalam organisasi. Selain itu budaya organisasi terdiri dari satuan norma seperti keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Stress kerja dapat terjadi pada saat ketegangan yang dialami oleh karyawan karena adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan keseimbangan karyawan. Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang dapat mengakibatkan kanstres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Mangkunegara (2011:157) stress kerja merupakan perasaan tertekan yang

dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Badeni (2014:62) Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dirasakan oleh seseorang yang sedang menanggapi tuntutan sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan. Menurut Sinambela (2016:472) Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Sinambela, dkk (2011:11) Bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2015) Kinerja ialah pencapaian seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggungjawab dalam mencapai target yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah suatu hasil proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja maka secara tidak langsung karyawan akan betah untuk bekerja sehingga waktu kerja dapat dipergunakan dengan efektif dan efisien.

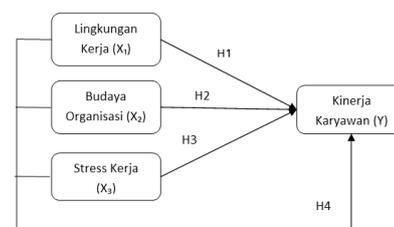
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008) pengertian budaya organisasi merupakan sebagai asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi suatu masalah adaptasi eksternal maupun internal.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang dapat mengakibatkan stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
- H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
- H4 : Lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan penjelasan (explanatory research) yang dijelaskan dan dianalisis hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja baik secara

parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya yang berada di Jalan Mejoyo 1/2 Surabaya .Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juni 2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif (data berupa angka). Data kuantitatif adalah penyajian data yang berbentuk jumlah dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari responden Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna di Surabaya secara keseluruhan yang berjumlah 51 karyawan.

Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk pengambilan sampel ini hanya dilakukan di karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna di Surabaya yang sesuai dengan persyaratan tertentu sebagaimana melihat indikator yang ditetapkan peneliti. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 51 karyawan.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel Bebas (X)

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diukur menggunakan Dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah terdiri dari satua norma seperti keyakinan,sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam

suatu organisasi. Budaya Organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi.

3. Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu kondisi perasaan tekanan atau ketegangan dalam emosional yang dapat mempengaruhi dalam proses berpikir, emosi dan fisik pada seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Variabel Terikat (Y)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu karyawan yang memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai target perusahaan. Hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46539977
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.110
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dapat disimpulkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

$$Y = 876 + 340 x_1 + 559 x_2 + 037 x_3 + e$$

2. Uji Multikolinearitas

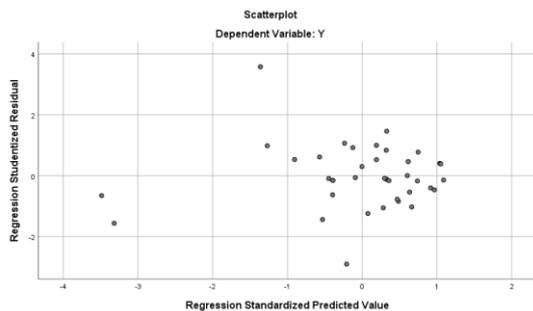
Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.876	2.166		.404	.688		
	X1	.340	.099	.504	3.439	.001	.058	3.369
	X2	.559	.194	.440	2.882	.006	.053	4.867
	X3	.037	.082	.034	.446	.657	.208	4.819

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance lebih > 0,10 dan nilai VIF < dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas. Residual tersebut terdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Asumsi Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.876	2.166		.404	.688		
	X1	.340	.099	.504	3.439	.001	.058	3.369
	X2	.559	.194	.440	2.882	.006	.053	4.867
	X3	.037	.082	.034	.446	.657	.208	4.819

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Hasil dari pengujian regresi berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 870 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan 870 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_1) sebesar 340 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 340.
3. Nilai koefisien budaya organisasi (β_2) sebesar 559 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 559.
4. Nilai koefisien stres kerja (β_3) sebesar 037 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan satu satuan maka mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 037.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.933	3.566

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,937 dapat diartikan bahwa berpengaruh variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya jika dipresentasikan sebesar 93,7% pengaruh dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian yaitu 6,3%.

Uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	9635.227	3	3211.742	252.587	.000 ^b
Residual	648.486	51	12.715		
Total	10283.713	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.876	2.166		.404	.688		
	X1	.340	.099	.504	3.439	.001	.058	3.369
	X2	.559	.194	.440	2.882	.006	.053	4.867
	X3	.037	.082	.034	.446	.657	.208	4.819

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,657 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa H1 variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $3,439 > t$ tabel $1,67792$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya dan nilai signifikansinya yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan. Selain itu ada regresi linier Lingkungan Kerja sebesar $0,340$ yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,340$ satu-satuan. Regresi linier tersebut bernilai positif dan dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena nyamannya lingkungan kerja akan membuat karyawan lebih merasa betah dan dapat meningkatkan pekerjaannya. Hasil jawaban responden pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda tetapi hampir seluruh memiliki lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leni Prasetya (2016) yang juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa H2 variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $2,882 > t$ tabel $1,67792$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya dan nilai signifikansinya yaitu sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti nilai signifikansi yang hasilnya

lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan. Selain itu ada regresi linier Budaya Organisasi sebesar 0,559 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,559 satu-satuan. Regresi linier tersebut bernilai positif dan dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Budaya Organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin meningkat karena adanya saling menghargai antar karyawan. Hasil jawaban responden pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya Budaya Organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut oleh organisasi agar dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tari Atsilah, Syarifuddin (2019) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yakobus Angga (2021) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa H3 variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $0,446 < t$ tabel $1,67792$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya dan nilai signifikansinya yaitu sebesar $0,657 > 0,05$ yang berarti nilai signifikansi yang hasilnya lebih meningkat dari nilai signifikansi yang ditetapkan. Selain itu ada regresi linier Stres Kerja sebesar 0,037 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,037 satu-satuan. Regresi linier tersebut bernilai positif dan dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat stress sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stress kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan

Islam Taruna Surabaya masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Mangkunegara (2011:157) karena karyawan masih bisa mengkondisikan perasaan tekanan pada pekerjaan dan masih dapat berpikir dengan baik untuk menahan emosi pada tuntutan tugas. Maka hasil penelitian ini hendaknya menjadi perhatian penting untuk selanjutnya memilih teori yang sesuai dengan objek penelitian. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) yang juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H4 variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terjadi adanya hasil pengolahan data menggunakan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung $252,587 > 2,802355$ dan dengan nilai signifikan yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh Selyarbi Widiatmoko (2019) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka bisa dikemukakan implikasi dari penelitian ini:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

b. Penelitian dengan menggunakan uji F (simultan) didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

2. Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat terkait wawasan serta dapat digunakan sebagai masukan kedepannya seperti pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bahasan terkait kinerja karyawan dan hubungannya dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang telah dilaksanakan ini sesuai dengan prosedur ilmiah akan tetapi masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik. keterbatasan tersebut diantaranya :

1. Peneliti tidak bisa mengawasi seluruh responden pada saat melakukan pengisian kuesioner dikarenakan responden yang cukup banyak sehingga menyebabkan kurangnya ketelitian responden pada pengisian data kuesioner.
2. Pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang memiliki jawaban yang bersifat subjektif dan tidak dapat menjelaskan situasi yang sebenarnya.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik simpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan islam taruna surabaya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya
3. Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya
4. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan sebagai berikut :

1. Saran untuk Praktisi

Dengan adanya hasil penelitian ini, maka diharapkan untuk yayasan pendidikan Islam Taruna Surabaya agar lebih memperhatikan stres kerja karena dilihat dari responden karyawan menyatakan bahwa karyawan masih bisa mengontrol dirinya agar tidak dapat mempengaruhi pekerjaannya. Meskipun begitu perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya kembali agar kinerja karyawan dapat mencapai efektivitas yang lebih maksimal, dan agar kedepannya bisa tetap mempertahankan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

2. Saran untuk peneliti Selanjutnya.

Untuk peneliti selanjutnya hasil peneliti ini dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian dan penelitian ini hanya sebatas variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu diharapkan agar peneliti berikutnya memperluas variabel peneliti yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSAKA

- Baleni (2014). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Bandung :Alfabeta.
- Handoko, T. Hani.(2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd)**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Nawawi, Ismail. (2013). **Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja**. Jakarta: Kencana.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2012). **Management**.
- Sedarmayanti (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L Poltak. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, (2015). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan**. *Jurnal Administras iBisnis (JAB)*. Vol. 02 No. 01.