

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. AUTO2000 WARU SURABAYA PADA BAGIAN *PARTS ACCESSORIES* (DEPO)

Fenny Ravionita

Universitas Negeri Surabaya

Fenny_ravionita@yahoo.co.id

Drs. Ec. Budiono, M.Si.

Universitas Negeri Surabaya

Budiono.isei@gmail.com

Abstract

This research aims to test and to analyze effect of the organizational culture and job stress to the performance of employees. This kind of research is causality research with quantitative approach. Sample used in this research is 60 employees of PT. Astra Internasional Tbk. AUTO2000 Waru Surabaya in Parts and Accessories Department from various divisions. Analysis technique used in this research is multiple linear regression with the help of SPSS 16.0 application software. Results of this research indicate that the organizational culture have positive significant effect to the performance of employees. And job stress does not affect the performance of employees.

Keywords: *Organizational Culture, Job Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi serta kemajuan teknologi yang semakin pesat saat ini menuntut kita untuk dapat menerima segala perubahan yang terjadi akibat kemajuan dan perkembangan yang ada tersebut. Khususnya dalam era globalisasi perekonomian yang terjadi mengakibatkan makin ketatnya persaingan antar perusahaan, sehingga menuntut mereka untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan khusus sehingga tetap dapat bertahan hidup dalam kondisi lingkungan yang tidak dapat diprediksi (Anatan dan Ellitan, 2007:5).

Susanto (2006: 109) mengatakan bahwa untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam meningkatkan serta mengembangkan kemajuan organisasi maka diperlukan adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja bagi karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang dapat diterima oleh organisasi untuk bertindak serta memecahkan suatu masalah, untuk dapat menciptakan karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempersatukan seluruh anggota-anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi harus diajarkan kepada seruruh anggota terutama kepada anggota yang

masih baru. (Riani, 2011). Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat diperlukan dan sangat penting dalam suatu organisasi karena setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda dengan budaya organisasi yang lainnya. Oleh karena itu efektivitas di setiap organisasi atau perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara menciptakan budaya yang tepat dan baik bagi anggota organisasi serta dapat mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

Budaya termasuk salah satu faktor yang turut menentukan kualitas maupun kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) yang mengatakan adanya budaya organisasi memiliki dampak secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Oyafunke *et al.* (2014) yang menyatakan adanya hubungan kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Namun hasil kedua penelitian tersebut dibantah oleh Syauta *et al.* (2012) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja jika dimediasi dengan kepuasan kerja.

Selain budaya organisasi, stres juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan sering dihadapkan persoalan atau masalah dalam

perusahaan sehingga hal tersebut bisa dapat menyebabkan timbulnya stres. Robbins (2006:793) mengemukakan stress merupakan kondisi dinamika yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya.

Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi di dalam lingkungan kerja mengakibatkan timbulnya tekanan-tekanan yang dihadapi pada setiap individu. Tekanan yang timbul terus menerus akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menghadiahi mereka apa yang mereka harapkan (Latham, dalam Zafar *et al*, 2015). Karena dengan penurunan stres yang dialami oleh sebagian karyawan tentu juga akan dapat meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Dalam konteks perilaku organisasi, stres dapat dilihat dari sisi negatif maupun positif. Dilihat dari sisi positif stres merupakan peluang bila stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatkan kinerja (Wahjono : 2010). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zafar *et al*. (2015) mengatakan bahwa ada hubungan yang moderat yang positif ada antara stres kerja dan kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian lain dengan peneliti Sorana (2014) mengatakan bahwa stres kerja berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan.

AUTO2000 merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, juga penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri pada tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan di tahun 1989 berubah namanya menjadi AUTO2000 dengan manajemen yang saat ini ditangani penuh oleh PT. Astra International Tbk. (www.auto2000.co.id).

Sejak berdirinya AUTO2000 tahun 1975 hingga saat ini budaya perusahaan AUTO2000 tidak pernah berubah, tetapi di setiap tahunnya perusahaan AUTO2000 terus mengembangkan budaya yang sudah ada untuk menjadi lebih baik dengan tidak menghilangkan budaya FIRST. Menurut Bapak Agus Budi Sasongko selaku kepala administrasi di AUTO2000 Waru, sekitar 60% budaya perusahaan tersebut diterapkan dengan baik oleh karyawan AUTO2000. Namun tidak menuntut kemungkinan bahwa karyawan AUTO2000 tentunya dihadapkan dengan persoalan atau masalah dalam pekerjaannya. Seperti berdasarkan hasil observasi kepada karyawan AUTO2000 yang di lakukan pada tanggal 11 April 2016, di indikasikan terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang berlebihan jika terjadi loading pekerjaan

tinggi. Sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang seharusnya.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan AUTO2000 Waru demi memenuhi kebutuhan karyawannya dan demi menciptakan kenyamanan kerja sehingga dapat mengurangi gejala atau terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres dapat muncul ketika karyawan tersebut tidak dapat memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas dan ditemukannya *research gap*, maka penulis melakukan penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Budaya Organisasi

Hakim (2015) semua sistem nilai, norma-norma dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat berfungsi sebagai perekat referensi dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai anggota organisasi.

Riani (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dasar yang dapat diterima oleh organisasi untuk bertindak serta memecahkan suatu masalah, untuk dapat menciptakan karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempersatukan seluruh anggota-anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi harus diajarkan kepada seluruh anggota terutama kepada anggota yang masih baru.

Teori Stress Kerja

Sunyoto dan Burhanudin (2015:35) stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan harapan orang tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Sopiah (2008) stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang disarankan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dimana seseorang dikomfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, ataupun tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan atau diharapkannya dan untuk itu keberhasilannya tidak pasti.

Teori Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil dari kerja yang mampu dicapai oleh seseorang ataupun oleh

sekelompok orang dalam suatu organisasi, dan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan legal, dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Mangkunegara (2010:9), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka dapat diambil hipotesis, yaitu :

H₁= Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H₂= Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H₃= Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas atau sering disebut penelitian sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: budaya organisasi (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan angket dan wawancara. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Astra International Tbk. AUTO2000 Waru Surabaya sebanyak 66 karyawan. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 66 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Karyawan	
		Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	60	90,9%
	b. Perempuan	6	9,1%
2	Usia		
	a. < 30 tahun	29	43,9%
	b. Antara 30-40 tahun	27	40,9%
	c. Antara 41-51 tahun	10	15,2%
	d. > 51 tahun	0	0%
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SD/MI	0	0%
	b. SMP	1	1,5%
	c. SMA/SMK	38	57,6%
	d. Diploma (d1/D2/D3)	10	15,2%
	e. Sarjana (S1)	16	24,2%
	f. Magister (S2)	1	1,5%
4	Lama Bekerja		
	a. < 5 tahun	35	53,0%
	b. > 5 – 15 tahun	21	31,8%
	c. > 15 – 20 tahun	9	13,6%
	d. > 20 tahun	1	1,5%
5	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	12	18,2%
	b. Sudah Menikah	54	81,8%

Sumber : Data primer diolah penulis

Dapat dilihat dari tabel 1. bahwa mayoritas karyawan AUTO2000 Waru Surabaya pada bagian *Parts an Accessorie* (Depo) berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 90,0%, dengan rata-rata usia < 30 tahun dengan presentase 43,9%. Dan mayoritas karyawan AUTO2000 Waru Surabaya pada bagian *Parts an Accessorie* (Depo) berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 57,6%. Sedangkan untuk lama bekerja rata-rata < 5 tahun dengan presentase 53,0%. Dan untuk mengenai status pernikahan, rata-rata karyawan sebagian besar sudah menikah yaitu dengan presentase 81,8%.

Pengujian Analisis Statistik

Tabel 2.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.998	5.845		3.592	.001
TotalX1	.446	.090	.597	4.979	.000
TotalX2	-.055	.110	-.060	-.501	.618

a. Dependent Variable: TotalY1

Sumber : Output SPSS diolah penulis

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,998 yang artinya jika tidak adanya variabel budaya organisasi dan stres kerja, maka kinerja karyawan sebesar 20,998.
- 2) Koefisien pada regresi X1 sebesar 0,446 yang artinya bahwa pada setiap penambahan budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,446.
- 3) Koefisien pada regresi X2 sebesar -0,055 yang artinya bahwa pada setiap penambahan stres kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,055.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.383	3.207	2.174

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY1

Sumber : Output SPSS diolah penulis

Analisis :

- 1) Pada tabel 3. di atas di dapat angka R sebesar 0,634 (>0,5) yang menunjukkan bahwa adanya korelasi antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya yaitu budaya organisasi dan stres kerja adalah sangat kuat.
- 2) Nilai pada R Square atau koefisien determinasi adalah 0,402, hal ini berarti 40,2% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel independen budaya organisasi dan stres kerja. Sedangkan sisanya (100% - 40,2% = 59,8%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Uji Hipotesis

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.319	2	217.659	21.169	.000 ^a
Residual	647.772	63	10.282		
Total	1083.091	65			

Sumber : Output SPSS diolah penulis

Berdasarkan uji F di atas F hitung > F tabel (21,169 > 3,143) sedangkan signifikansi < 0,05 (0.000 < 0,05), maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.998	5.845		3.592	.001		
TotalX1	.446	.090	.597	4.979	.000	.660	1.515
TotalX2	-.055	.110	-.060	-.501	.618	.660	1.515

a. Dependent Variable: TotalY1

Sumber : Output SPSS diolah penulis

Hasil dari uji t (uji parsial) dapat dilihat pada kolom sig/significance pada tabel 4.13 di atas. Sebuah variabel dapat dikatakan signifikan jika nilai sig/significance kurang dari alpha (5% atau 0,05). Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,000 (<0,05), dan variabel stres kerja sebesar 0,618 (>0,05). sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji F (simultan) menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

AUTO2000 Waru Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai F hitung sebesar 21,169 dengan sig. 0,000<0,05.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan budaya organisasi dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan AUTO2000 Waru Surabaya.

Dilihat dari nilai R^2 dari hasil olah data yang dilakukan didapat nilai sebesar 0,402. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) AUTO2000 Waru Surabaya sebesar 40,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 59,8%. Sedangkan untuk dapat melihat dari pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Beta yaitu budaya organisasi (0,597) lebih besar dari stres kerja (-0,060). Jadi disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Waru Surabaya. Hal tersebut terlihat pada koefisien regresi variabel budaya organisasi yang memiliki tanda positif sebesar 4,979 dan hasil dari uji signifikansi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Waru Surabaya.

Hal tersebut juga sesuai dengan kondisi keadaan yang ada di perusahaan AUTO2000 Waru, bahwa budaya organisasi yang ada sudah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawan AUTO2000 sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan. Seperti aturan yang diamati, setiap karyawan selalu bersikap baik dalam hal cara berperilaku, berpakaian sesuai dengan seragam yang seharusnya ditentukan, cara menggunakan bahasa yang baik dan sopan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan, sikap saling menghormati dll. Karyawan AUTO2000 juga memperhatikan mengenai norma-norma yang ada dalam perusahaan, seperti selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart yang diharapkan perusahaan dengan selalu memperhatikan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga mencapai hasil yang seharusnya ditentukan perusahaan. Dengan tidak menunda pekerjaan maka akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan juga akan dinilai kinerjanya baik oleh pemimpin perusahaan.

Selain itu nilai juga dianggap penting oleh perusahaan AUTO2000 dalam mewujudkan keberhasilan

perusahaan. Karena nilai merupakan sesuatu yang abstrak namun dapat mempengaruhi tingkah laku manusia yang nantinya akan bisa berdampak pada keberhasilan perusahaan. Dan sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara, bahwa karyawan AUTO2000 selalu membagikan nilai-nilai utama yang diharapkan oleh perusahaan seperti selalu meningkatkan kualitas kerja yang tinggi dan sedikit absen. Dilihat dari jawaban responden juga dapat diketahui bahwa skor tertinggi dari variabel budaya organisasi adalah indikator nilai dominan, dalam kuesioner item pernyataan nomer 5 yaitu “Saya selalu mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja” dengan nilai skor sebesar 4,29. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa budaya organisasi pada nilai dominan sangat diperhitungkan oleh karyawan AUTO2000. Jika karyawan tidak melakukan absen baik waktu datang maupun pulang, maka karyawan tidak dianggap masuk sekalipun sebenarnya masuk. Hal tersebut akan berimbas pada tingkat kinerja yang buruk. Begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan dianggap baik ketika karyawan selalu hadir dan melakukan absen ketika datang maupun pulang kerja.

Dalam hal filosofi, AUTO2000 selalu menerapkan kebijakan dalam hal bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan. Hal tersebut terbukti bahwa karyawan AUTO2000 terus saling mengingatkan antar sesama mengenai nilai-nilai dari budaya yang ada sehingga karyawan selalu bertindak dengan baik sesuai dengan budaya yang berlaku dalam perusahaan. Namun tidak menuntut kemungkinan bahwa karyawan AUTO2000 juga dapat melakukan kesalahan dalam bekerja. Seperti aturan yang berlaku di dalam perusahaan, sebagian karyawan AUTO2000 masih ada yang melanggar aturan yang telah dibuat, seperti kurangnya disiplin, tidak menyelesaikan target yang seharusnya ditentukan perusahaan, melanggar SOP dalam melakukan pekerjaan, dll.

Dan juga dari sebagian karyawan menganggap bahwa sistem dalam penilaian kerja selama ini masih kurang bagus dan masih perlu dilakukan perubahan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari jawaban responden pada indikator iklim organisasi yang memiliki skor paling rendah diantara indikator yang lain yaitu dengan rata-rata 3,61. Namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja bagi sebagian karyawan karena mayoritas karyawan AUTO2000 bekerja secara profesionalitas tanpa memperdulikan soal penilaian yang diterapkan oleh perusahaan.

Dari hasil tersebut juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Hasil lain juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oyafunke *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Pada hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Waru Surabaya, hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar $-0,501 (>0,05)$. Sedangkan, keadaan di lapangan dan juga berdasarkan hasil dari wawancara, karyawan masih mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan namun ketika hanya terjadi loading pekerjaan tinggi. Sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang seharusnya ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi apabila pada tingkat kebutuhan tertentu mereka terpuaskan. Seperti halnya pada gejala fisiologikal, dimana ketika terjadi beban kerja yang berlebihan tentunya membuat sebagian karyawan merasa lelah dan juga bisa dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan AUTO2000 Waru Surabaya. Hasil survei membuktikan bahwa beberapa karyawan sering mengalami sakit kepala akibat kelelahan bekerja saat jam kerja berlangsung. Sehingga karyawan sering mengeluh dan kinerjanya menjadi menurun karena kesehatan yang kurang cukup baik. Namun perusahaan selalu menyediakan kebutuhan seperti obat-obatan, memberikan kenyamanan dalam hal lingkungan kerja dengan selalu menciptakan kekeluargaan yang erat, dan menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

Dilihat dari gejala psikologikal, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan AUTO2000 tidak membuat karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Karena perusahaan menerapkan sistem rolling di tiap tahunnya dari divisi satu ke divisi yang lain dan seterusnya. Namun sebagian karyawan merasa tegang ketika dituntut untuk membuat ide-ide yang kreatif. karena hal tersebut dianggap membebani bagi sebagian karyawan AUTO2000.

Berdasarkan gejala perilaku, karyawan AUTO2000 bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Seperti sedikit absen, meskipun sebagian karyawan menganggap bahwa beban kerja mereka tinggi ketika terjadi loading pekerjaan yang tinggi namun hal tersebut tidak menjadikan alasan mereka untuk izin atau tidak masuk kerja. Karena mereka menganggap bahwa daftar kehadiran itu hal yang sangat penting dalam bekerja.

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang di alami karyawan AUTO2000 Waru tergolong sedang. Hal tersebut di karenakan karyawan masih bisa mengelolah stres tersebut dengan baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Soran, *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Waru Surabaya pada bagian *Parts and Accessories* (Depo).
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Waru Surabaya pada bagian *Parts and Accessories* (Depo)
3. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Waru Surabaya pada bagian *Parts and Accessories* (Depo).

Saran

1. Bagi karyawan AUTO2000 untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan penerapan dari nilai-nilai budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaan. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan masih banyak yang belum mengetahui mengenai penerapan atas nilai-nilai budaya yang dianut oleh perusahaan. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan meningkatkan para karyawannya tentang pentingnya nilai-nilai budaya organisasi di tempat kerja.
2. Dari hasil keseluruhan penelitian variabel stres kerja di AUTO2000 Waru tingkat stres kerjanya berada pada tingkat “sedang dimana stres tersebut tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk terus dapat mempertahankan stres kerja pada tingkat “sedang”, perusahaan harus terus

memantau tingkat stres kerja karyawannya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dan tingkat kerjanya pun disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Apabila stres kerja naik pada tingkat “tinggi” maka perusahaan perusahaan dapat menambah nilai kompensasi baik berupa tambahan bonus, uang makan, serta tambahan hari libur, dll. Sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan agar kerjanya tetap terjaga.

3. Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan untuk dapat menemukan variabel-variabel tambahan yang dapat menjelaskan dan mempengaruhi kinerja karyawan, selain budaya organisasi dan stres kerja, seperti lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan yang dapat menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel tambahan variabel pendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen sumber Daya manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, Adnan. 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Vol.4 (5) : 33-41.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oyafunke, Comfort., et al. 2014. *Perceived Influence of Organizational Culture and Management Style on Employees Performance in Nigerian Banking Sectors. European Journal of Business and Management*, Vol.6 (20) : 62-70.
- Robbins, Stephen.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke lima. Terjemahan oleh Halida dan dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Syauta, Jack Henry.,et al. 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). International Journal of Business and Management Invention*, Vol.1(1) : 69-76.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbis SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Peilaku Keorganisasia Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 2. Bandung: pustaka Setia.
- Wahjono, sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zafar, Qadoos., et al. 2015. *The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research*, Vol.1 (4) : 221-225.