



Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Elma Putri Nabila

Elmaputrinabila8@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muhammad Asif Khan

baristerasi@yahoo.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Eri Bukhari

eri_bukhari@yahoo.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: Elmaputrinabila8@gmail.com

Abstrak: *This research aims to measure the influence of competence, organizational culture and work stress on the performance of PT XYZ employees. This research uses quantitative research methods with a questionnaire using a sample of 121 respondents. This research uses the Partial Least Squares (PLS) data analysis method. The results of this research show that the competency variable has no significant effect on the performance of PT -values $0.000 < 0.05$ and t-statistic value $4,296 > 1.98$ and the work stress variable influences the performance of PT t-table is $2,118 > 1.98$.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner menggunakan sampel sejumlah 121 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai *p-value* $0.449 > 0,05$ dan nilai t-statistik $0.757 < 1,98$., variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai *p-values* $0.000 < 0,05$ dan nilai t-statistik $4.296 > 1,98$ dan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai *p-value* pada variabel budaya organisasi yaitu $0.034 < 0,05$ nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $2.118 > 1,98$.

Kata Kunci: *Kompetensi, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, didalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapai. Didalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan asset utama yang menjadi pelaku dan perencana dalam setiap kegiatan perusahaan. Antara perusahaan dan sumber daya manusia memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang handal, terampil dan berkompeten sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kualitas sumber daya manusia ialah kemampuan karyawan dalam menghadapi persaingan dengan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya melalui tingkat kemahiran, latar belakang pendidikan dan kompetitif sehingga unggul dalam efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja (Apriliya et al., 2023). Salah satu cara mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai. untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, sebuah organisasi harus memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan (Laosoh et al., 2022).

Menurut Halimatusa'diah et al, (2024) Karyawan dianggap kompeten ketika mereka dapat membagikan pengetahuan, keterampilan, perilaku, yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara profesional, efektif, serta efisien untuk perusahaan. Kompetensi dapat dikatakan menjadi hal yang paling penting untuk suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dapat diukur dari seberapa besar kompetensi karyawan. Menurut Islamiati et al., (2023) berpendapat bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan yang berkompeten di bidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang memuaskan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya memberitahukan para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting untuk diutamakan, disamping mengandung peraturan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dijadikan sebagai landasan dalam melakukan aktivitas organisasi (Wijaya & Manurung, 2021).

Dalam upaya meningkatkan kinerja perlu juga memperhatikan mengenai stres kerja karyawan. Menurut Putri et al, (2024) Terdapat dua jenis stres kerja yaitu stres sedang dan stres tinggi. Memperhatikan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan kinerja pegawai. Stres kerja pada taraf tinggi akan mengakibatkan keyakinan pada dirinya sendiri menjadi menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tingkat stres kerja pada taraf yang rendah akan meningkatkan keyakinan untuk menjalankan pekerjaan karyawan (Tungga Buana Irfana et al., 2024).

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Harras, Wahyudi, (2020) Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang membanggakan dari karyawan yang didasari dengan upaya-upaya yang tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi yang ada didalam dirinya. Keyakinan seorang karyawan juga penting bahwa dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari hari kemarin, lebih baik dari hari ini dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Kristin Lumanauw, (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang ditargetkan dan meminimalkan kerugian dan mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu menjalankan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perolehan dari kegiatan yang telah dilakukan karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta memuaskan dengan terpenuhinya standart pelaksanaan. Menurut Andayani & Tirtayasa, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Menurut Yughni et al, (2022) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, 4) Tanggung jawab.

Kompetensi

Menurut Sunarsi et al, (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat disebut

sebuah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya.

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Maka dapat disimpulkan kompetensi adalah penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap bagian kepribadian yang mendalam atau sifat dasar yang dimiliki seseorang yang melekat pada dirinya serta perilaku yang dapat di prediksi. Menurut Komang et al, (2023) indikator-indikator kompetensi yaitu 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan, 3) Konsep diri, 4) Sifat, 5) Motif.

Budaya Organisasi

Menurut Doni Zaelani et al, (2024) budaya organisasi merupakan sebuah persepsi bersama yang dijadikan pegangan seluruh karyawan di perusahaan kemudian dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku dari para karyawan perusahaan tersebut sehingga menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berarti nilai anggapan atau asumsi dan perilaku seseorang ataupun sebuah organisasi yang telah mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi sebuah ciri khas dari organisasi.

Menurut Arinta et al, (2023) budaya organisasi merupakan acuan yang diterapkan oleh anggota organisasi dan terwujudnya suatu keyakinan akan peraturan serta kebijakan yang ada di dalam budaya organisasi akan memberikan dampak pada perilaku, kebiasaan serta pola pikir anggota yang ada di organisasi tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pedoman yang diyakini dan dianut oleh para anggota di dalam organisasi sebagai pedoman atas tingkah laku dalam kegiatan sehari-hari yang digunakan sebagai batasan untuk bertindak. Menurut Saputri & Wibowo, (2023) faktor-faktor budaya organisasi antara lain yaitu 1) ketaatan sikap atau perilaku yang dijalankan, 2) Norma, 3) Nilai yang menonjol, 4) Filosofi, 5) Aturan, 6) Iklim organisasi. Menurut Andayani & Tirtayasa, (2019) indikator budaya organisasi yaitu 1) Inovasi, 2) Memperhatikan secara rinci atau detail, 3) Orientasi pada hasil, 4) Orientasi individu, 5) Oientasi pada tim, 6) Keagresifan, 7) Stabilitas.

Stres Kerja

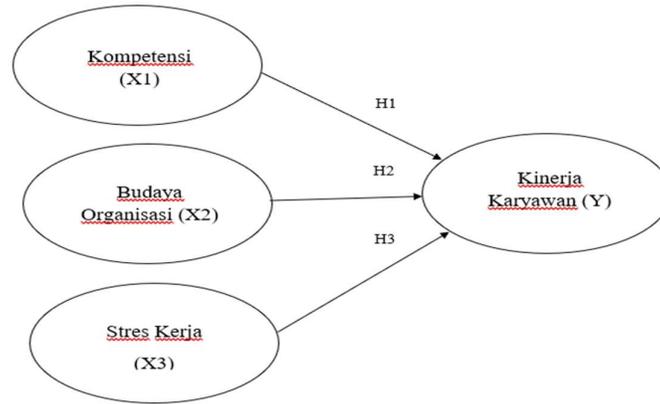
Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja. Stres kerja seringkali dialami oleh setiap karyawan sebelum mulai bekerja, dan hal tersebut dapat menyebabkan perubahan perilaku pada setiap karyawan yang mengalaminya. (Simanjuntak et al., 2021).

Menurut Y. Simanjuntak & Pohan, (2024) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada peluang dan tantangan yang dapat menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku. Stress kerja yang tidak di atasi dalam waktu yang lama akan menimbulkan perubahan emosi dan perilaku, menurunnya keseimbangan fisik, psikis dan proses berpikir.

Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik akan mudah mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan perubahan fisiologi dan psikologi dalam menghadapi keadaan yang terjadi dilingkungan kerja baik dari internal maupun eksternal (Khan et al., 2024). Menurut Sulastri &

Onsardi, (2020) faktor-faktor stres kerja dapat disebabkan oleh 1) Penyebab fisik(kebisingan dan kelelahan), 2) Suhu dan kelembapan, 3) Beban Kerja, 4) Sifat pekerjaan, 5) Kebebasan, 6) Kesulitan. Menurut Parwita et al, (2024) indikator stress kerja yaitu 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antarpribadi, 4) Struktur organisai, 5) Kepemimpinan organisasi.

Kerangka Teoritical



Gambar 1 kerangka teoritical

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

H3 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

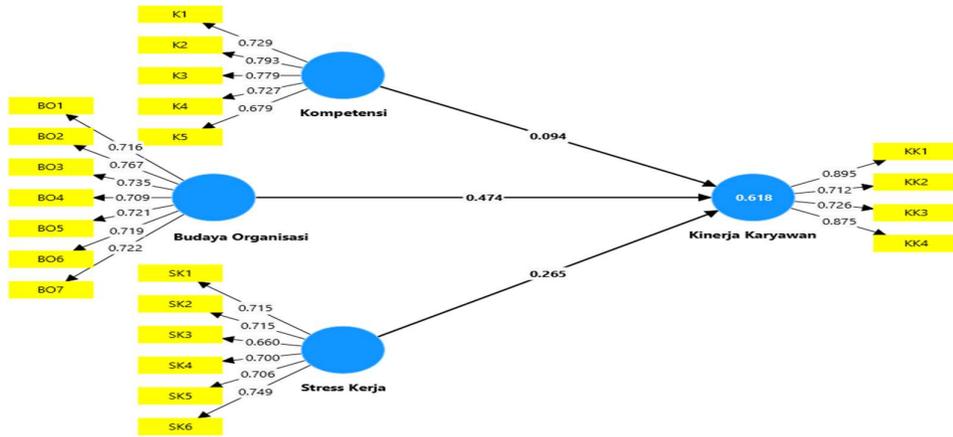
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk angket yang diberikan kepada responden. Setelah itu, data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi pengolah data SmartPLS 4.1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 121 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah sampel 121 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

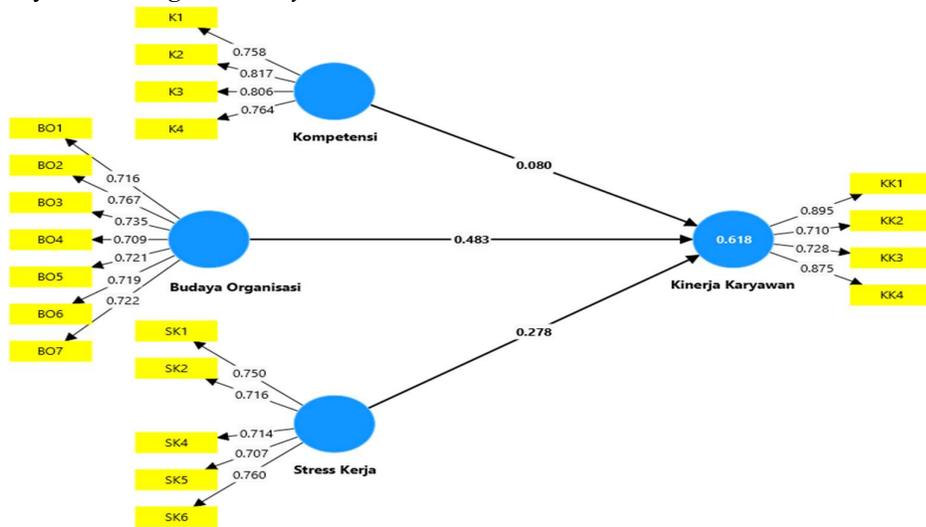
Pengujian *Outer Model*

Dalam melakukan analisis uji outer model atau model pengukuran dapat dilihat pada nilai *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Berikut hasil *output* analisis data *outer model* menggunakan SmartPLS 4.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Output Outer Model

Berdasarkan hasil *output* pengujian *outer model* diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang nilainya < 0.7 yaitu pada variabel kompetensi pada indikator K5 dan pada variabel Stress Kerja pada indikator SK3. Hal ini tentu dinyatakan tidak valid dan tidak memenuhi syarat *convergent validity* maka dari itu harus dilakukan proses eliminasi terhadap indikator yang tidak memenuhi syarat *convergent validity*.



Gambar 3 Outer Model Hasil Eliminasi

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel kompetensi, budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai $> 0,70$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai yang memenuhi syarat pengujian dan dapat dilakukan tahapan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas

Uji validitas dapat diketahui dengan melihat nilai *outer loading factor* dan nilai *Average Variance Extraced (AVE)*. Nilai *outer loading* yang tinggi membuktikan bahwa indikator dijelaskan oleh konstruk yang akan diukur, indikator akan dikatakan valid jika nilai loading faktornya lebih besar dari 0,7.

Tabel 1 Outer Loading Factor

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Stres Kerja	Ket
K1			0.758		Valid
K2			0.817		Valid
K3			0.806		Valid
K4			0.764		Valid
BO1	0.716				Valid
BO2	0.767				Valid
BO3	0.735				Valid
BO4	0.709				Valid
BO5	0.721				Valid
BO6	0.719				Valid
BO7	0.722				Valid
SK1				0.750	Valid
SK2				0.716	Valid
SK4				0.714	Valid
SK5				0.707	Valid
SK6				0.760	Valid
KK1		0.895			Valid
KK2		0.710			Valid
KK3		0.728			Valid
KK4		0.875			Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* dari setiap indikator pada variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai > 0,7. Maka dari itu dapat dikatakan hasil *outer loading* sudah menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergent validity* dan seluruh indikator dinyatakan valid.

Average Variance Extraced (AVE)

Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dimiliki oleh konstruk laten. Nilai AVE > 0,5 menunjukkan nilai validitas konvergen yang baik maka hasilnya dapat diterima (valid).

Tabel 2 Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)	Syarat AVE	Keterangan
Budaya Organisasi	0.529	> 0.5	Valid
Kinerja Karyawan	0.650	> 0.5	Valid
Kompetensi	0.619	> 0.5	Valid
Stress Kerja	0.533	> 0.5	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) telah mencapai nilai $> 0,5$ yang mengartikan bahwa hasil pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai AVE yang bernilai baik dan valid pada uji validitas konvergen.

Diskriminan Validity

Discriminant validity merupakan uji yang bersangkutan dengan prinsip pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, nilai yang digunakan untuk mengukur validitas konvergen yakni nilai cross loading. Cross loading dapat memenuhi uji validitas diskriminan jika nilai cross loading lebih dari 0,7

Tabel 3 Cross Loading

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Stres Kerja
BO1	0.716	0.595	0.430	0.530
BO2	0.767	0.553	0.585	0.589
BO3	0.735	0.534	0.468	0.655
BO4	0.709	0.515	0.513	0.536
BO5	0.721	0.630	0.637	0.606
BO6	0.719	0.467	0.512	0.506
BO7	0.722	0.565	0.584	0.632
K1	0.554	0.412	0.758	0.509
K2	0.622	0.534	0.817	0.551
K3	0.537	0.450	0.806	0.519
K4	0.593	0.523	0.764	0.464
KK1	0.633	0.895	0.490	0.608
KK2	0.621	0.710	0.604	0.580
KK3	0.608	0.728	0.428	0.542
KK4	0.588	0.875	0.449	0.564
SK1	0.586	0.523	0.463	0.750
SK2	0.564	0.474	0.540	0.716
SK4	0.592	0.552	0.461	0.714
SK5	0.586	0.505	0.468	0.707
SK6	0.587	0.552	0.446	0.760

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* dari pernyataan indikator dengan variabel masing-masingnya menunjukkan nilai $> 0,7$. Maka dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat *diskriminan validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kekonsistenan dan kestabilan instrumen dalam penelitian untuk mengukur suatu konsep, nilai yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yakni nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* dan dapat dikatakan reliabelnya tinggi jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Kegunaan *cronbach's alpha* yakni memperkuat hasil dari *composite reliability* suatu variabel,

Tabel 4 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Ket
Budaya Organisasi	0.851	0.853	Reliable
Kinerja Karyawan	0.815	0.816	Reliable
Kompetensi	0.795	0.801	Reliable
Stres Kerja	0.781	0.782	Reliable

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel diatas nilai 0,7. Untuk nilai *cronbach's alpha* > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada variabel kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dengan nilai yang reliabilitas baik.

Pengujian Inner Model

1. *R-Square* atau R^2

Standar pengukuran r-square dapat dikatakan kuat jika nilainya 0,75, moderat jika nilainya 0,5 dan rendah jika nilainya 0,25.

Tabel 5 Nilai R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.618	0.608

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 5 dinyatakan bahwa nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.618 sehingga nilai tersebut memenuhi standar moderat. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,8% dan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. *F-Square* atau *Effect Size*

Standar pengukuran *F-Square* adalah jika nilainya 0,02 maka dinyatakan kecil, dinyatakan moderat atau sedang jika nilainya 0,15 dan dikatakan besar jika nilai f-square lebih dari 0,35.

Tabel 6 Nilai F-Square

Variabel	Kinerja Karyawan	Keterangan
Budaya Organisasi	0.171	Sedang
Kompetensi	0.008	Kecil
Stres Kerja	0.071	Sedang

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan hasil *F-Square* pada tabel 6 menunjukkan hasil bahwa nilai f-square pada variabel kompetensi memiliki nilai yang termasuk dalam kategori kecil yaitu 0.008, variabel budaya organisasi memiliki nilai dalam kategori sedang 0.171 dan stres kerja 0.071 memiliki nilai dalam kategori sedang.

Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan *p-values*.

Tabel 7 Hasil Path Coefficients (Koefisien Jalur)

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BO -> KK	0.474	0.483	0.110	4.296	0.000
K -> KK	0.094	0.087	0.124	0.757	0.449
SK -> KK	0.265	0.267	0.125	2.118	0.34

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.1, 2024

1. Hasil pengujian hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian *path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *p-value* pada variabel kompetensi yaitu $0.449 > 0,05$ dan berdasarkan tabel diatas dapat dilihat juga bahwa nilai t-statistik $0.757 < 1,98$. Sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak. Nilai original sample pada variabel kompetensi sebesar 0.094 sehingga dapat disimpulkan arahnya adalah positif.

2. Hasil pengujian hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *p-values* pada variabel budaya organisasi yaitu $0.000 < 0,05$ dan berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa nilai t-statistik yaitu $4.296 > 1,98$. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. Nilai original sample pada variabel budaya organisasi sebesar 0.474 sehingga dapat disimpulkan arahnya adalah positif.

3. Hasil pengujian hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficients* pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai *p-value* pada variabel budaya organisasi yaitu $0.034 < 0,05$. Berdasarkan tabel diatas juga dapat dilihat bahwa nilai t-statistik $2.118 > 1,98$. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima. Nilai original sample pada variabel stress kerja sebesar 0.265 sehingga dapat disimpulkan arahnya adalah positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut (1) variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan, keahlian dan pengalaman karyawan sehingga hasil kerja karyawan tidak maksimal. (2) variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai budaya organisasi perusahaan ditetapkan dengan baik maka akan meningkat kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih bersikap tegas dalam menyampaikan pedoman prosedur perusahaan yang telah ditetapkan secara adil dan keseluruhan. (3) variabel stres kerja (X3) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan semakin baik penanganan stres kerja maka

semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan meminimalisir faktor-faktor yang dapat membuat stres kerja karyawan menjadi tinggi tentu hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan memberikan wawasan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih memperhatikan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan akan lebih memperhatikan mengenai kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti pelatihan kerja, pengembangan karir atau workload yang diharapkan akan memberikan hasil penilaian yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dan memperluas responden berdasarkan karakteristik lain untuk mengetahui apakah ada perbedaan hasil yang akan di hasilkan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan, wawasan serta melengkapi literatur mengenai variabel kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Apriliya, M., Jumawan, & Navanti, D. (2023). Neraca Neraca. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Arinta, C. O., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 6(2), 207–215. <https://doi.org/10.46772/jecma.v6i2.1241>
- Doni Zaelani, Gurawan Dayona, Wijaya, F., & Yoyo Sudaryo. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Teknik Makmur Jakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 742–749. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2079>
- Halimatusa'diah, Faeni, D. P., Setyawati, N. W., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 36–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.355>
- Islamiati, N., Fikri, K., & Sulistyandari, I. D. B. (2023). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru. *Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 1–13.
- Khan, M. A., Bukhari, E., & Rianto, M. R. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Inti Permai. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 179–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2644>
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja

- Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Laosoh, L. S., Moonti, U., Sudirman, S., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 1615. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.3.1615-1620.2022>
- Tungga Buana Irfana, Resti Wulan Purnama, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Efikasi Diri pada Karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i2.1031>
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal* (R. Hidayat (ed.); Pertama). Kencana Prenadamedia Group.
- Parwita, G. B. S., Ika, P. M., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Sentosa Denpasar. *Values*, 5(1), 221–231.
- Putri, N. M., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mts At Taqwa 04, Setia Asih. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 571–583.
- Harras, Wahyudi, E. S. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Yughni, S., Siaha Widodo, A., & Arsid. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640–648. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517>
- Saputri, I. D., & Wibowo, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Proyek Pegadaian Tower Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krishnadwipayana*, 11(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.916>
- Simanjuntak, D., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/jist.v2i03.104>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisaai Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2),
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Simanjuntak, Y., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya Citra*, 1(4), 1–14.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>