

# The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Stress on Employee Performance in the SMT Department of PT Aohai Technology Indonesian

Nova Yanti Simanjuntak<sup>1\*</sup>, Sri Yanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Management, Faculty of Economics Universitas Batam, Indonesia

<sup>2</sup> Department of Management, Faculty of Economics Universitas Batam, Indonesia

\* Corresponding Email: novayantisimanjuntak11@gmail.com, sri.yanti@univbatam.ac.id

---

**Abstract** – This study aims to obtain empirical evidence of the influence of organizational culture, work environment, and job stress on employee performance at PT Aohai Technology Indonesia. In the testing phase in this research, the sampling method used is the census. The sample in this study were 110 employees of PT Aohai Technology Indonesia. The method of data collection is done by questionnaire. Hypothesis testing is done by using a linear regression model and T- statistical test. Hypothesis testing is done using SPSS software. Based on the results of testing the first hypothesis, it is known that organizational culture does not significant effect on the performance of employees of PT Aohai Technology Indonesia. And from the results of the second test, it is known that the work environment has a significant effect on the performance of employees of PT Aohai Technology Indonesia. And the results of the third test, it is known that work stress has a significant negative effect on the performance of PT Aohai Technology Indonesia.

**Keywords:** Organizational Culture, work environment, work stress and Performance.

---



## 1. PENDAHULUAN

Dalam era bisnis saat ini, perkembangan industri mengalami pertumbuhan yang pesat, terlihat dari munculnya perusahaan baru dengan keunggulan kompetitif. Persaingan di dunia industri bisnis menjadi sangat ketat, mendorong setiap industri untuk terus mengembangkan diri guna bersaing secara efektif. Peran sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan kesungguhan kepada organisasi. Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang kompeten, tetapi yang terpenting adalah kesediaan mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Kemampuan dan keterampilan karyawan menjadi kurang relevan jika tidak diiringi oleh semangat kerja yang tinggi.

Kinerja perusahaan menjadi aspek krusial untuk meningkatkan daya saing di era kompetitif ini. Hanya perusahaan dengan daya saing tinggi yang dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Pengelolaan potensi internal dan eksternal perusahaan menjadi kunci, termasuk pengelolaan kinerja karyawan yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini tidak terkecuali bagi organisasi di bidang industri elektronik.

Menurut Mangkunegara & Octorend (2015), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja yang baik menjadi harapan setiap perusahaan karena menjadi toloka ukur perbandingan antara harapan dan hasil kerja yang telah dipercayakan pada seseorang (Priharto et al., 2022). Oleh karena itu, tiga komponen yang melibatkan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja harus berjalan seiring untuk memaksimalkan produk berkualitas dan

menjaga keberlanjutan perusahaan di masa depan.

## TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan departemen SMT PT Aohai Technology Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan departemen SMT Aohai Technology Indonesia.
3. Untuk mengetahui tingkat Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan departemen SMT terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aohai Technology Indonesia .
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan departemen SMT PT Aohai Technology Indonesia.

## 2. KAJIAN TEORI DAN METODE Manajemen Sumber Daya Manusia

(Eri, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

### Kinerja

Menurut (Rivai & Purwanto, 2015) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengertian lainnya juga diungkapkan oleh Hamdi Dan (Hardiyanto et al., 2022) yang mendefinisikan kinerja unjuk kerja yang menggambarkan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kinerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Budaya Organisasi**

(Triany, Soeherlan S, and Jarkasih, 2022) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai karakteristik yang melekat pada suatu organisasi dan menjadi panduan bagi organisasi tersebut, membedakannya dari organisasi lain. Dengan kata lain, budaya organisasi mencakup norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi, menjadi dasar untuk aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Carlos, 2014). Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dipegang bersama oleh mayoritas anggota organisasi, memberikan stabilitas bagi organisasi tersebut.

(Mardiani and Sepdiana 2021), budaya organisasi berfungsi.

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu.

Menurut (David Ahmad Yani 2021) menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 4 bagian yaitu:

1. Berorientasi pada hasil yang akan

dicapai yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

2. Berorientasi pada karyawan yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
3. Agresif dalam bekerja yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dalam organisasi.
4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhannya.

Menurut Ahmad et al. (2019), Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seseorang, termasuk lingkungan sekitarnya di tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok.

### **Lingkungan Kerja**

(Josephine and Harjanti 2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun nonfisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut (Sa'adah dan Chabibi 2020) adalah sebagai berikut:

1. Indikator fisik  
Bangunan tempat bekerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- a. Tersedianya peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
  - b. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kriteria baik dalam lingkungan perusahaan.
  - c. Tersediaanya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan gereja.
2. Indikator non fisik
- a. Hubungan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.
  - b. Hubungan atasan dengan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan.
  - c. Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

### Stres Kerja

Menurut Lesmana (2021), stres kerja merupakan hasil dari tekanan target perusahaan yang sering dialami oleh karyawan, mengganggu situasi kerja dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Beberapa karyawan mungkin juga kurang mahir dalam pekerjaan mereka, sehingga tidak tahu apa yang harus dikerjakan, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan pada diri mereka.

Sasuwe et al. (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis. Hal ini mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, muncul berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas mereka.

Indikator-indikator stres kerja Menurut (Nurmalasari 2015) dapat dibagi menjadi 3 aspek yaitu:

1. Indikator pada fisik, meliputi :

- a. Meningkatnya detak jantung
  - b. Tekanan darah meningkat
  - c. Sakit perut
  - d. Sakit kepala
2. Indikator pada psikologis, meliputi :
- a. Cepat marah
  - b. Ketegangan kerja
  - c. Kegelisahan kerja
  - d. Kebosanan kerja
3. Indikator pada perilaku meliputi :
- a. Merokok berlebihan
  - b. Sulit tidur
  - c. Absensi meningkat
  - d. Berbicara tidak tenang

### Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dari peneliti-peneliti sebelumnya maka digunakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

### Hipotesis

Berdasarkan dari model penelitian diatas, maka dapat dideskripsikan bahwa hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aohai Technology Indonesia.

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aohai Technology Indonesia.

H3: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aohai

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 55). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen SMT PT. Aohai Technology Indonesia sebanyak 110.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

karyawan PT Aohai Technology Indonesia bagian SMT. teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik sensus. Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan sampel dengan metode sensus sebanyak 110 orang karyawan Departement SMT PT Aohai Technology Indonesia,

**Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis Data dilakukan untuk memanfaatkan komputer, Melalui program SPSS.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

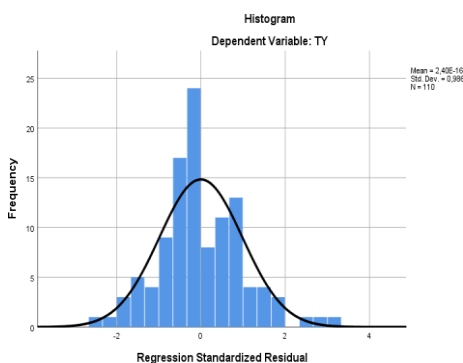
**Hasil Pengujian Uji Validitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen adalah program computer. *Statistical Program for SocialScience* (SPSS). Dari hasil validitas untuk 32 item pernyataan dari 4 variabel, diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas  $r < 0,00$  (sig.2-tailed $<0.05$ ) sehingga instrument untuk Budaya organisasi,Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi uji validitas.

Berikut adalah hasil uji validitas:

**Tabel Validitas Budaya Organisasi**

No	Item	r- hitung	r- tabel	probabilitas	keterangan
1	X1.1	0,613	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
2	X1.2	0,697	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
3	X1.3	0,572	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
4	X1.4	0,691	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
5	X1.5	0,619	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
6	X1.6	0,581	0,1562	0,000 < 0,05	Valid



7	X1.7	0,566	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
8	X1.8	0,727	0,1562	0,000 < 0,05	Valid

**Tabel Validitas Lingkungan Kerja**

No	Item	r- hitung	r- tabel	probabilitas	keterangan
1	X2.1	0,531	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
2	X2.2	0,590	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
3	X2.3	0,573	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
4	X2.4	0,586	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
5	X2.5	0,473	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
6	X2.6	0,562	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
7	X2.7	0,707	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
8	X2.8	0,530	0,1562	0,000 < 0,05	Valid

**Tabel Validitas Stres Kerja**

No	Item	r- hitung	r- tabel	probabilitas	keterangan
1	X3.1	0,557	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
2	X3.2	0,655	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
3	X3.3	0,525	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
4	X3.4	0,734	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
5	X3.5	0,576	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
6	X3.6	0,580	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
7	X3.7	0,589	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
8	X3.8	0,723	0,1562	0,000 < 0,05	Valid

**Tabel Validitas Kinerja**

No	Item	r- hitung	r- tabel	probabilitas	keterangan
1	Y1	0,630	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
2	Y2	0,651	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
3	Y3	0,552	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
4	Y4	0,499	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
5	Y5	0,693	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
6	Y6	0,586	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
7	Y7	0,654	0,1562	0,000 < 0,05	Valid
8	Y8	0,587	0,1562	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji spss 26 dapat diketahui bahwa hasil dari keseluruhan pernyataan menghasilkan nilai yang valid yang dapat dilihat dari probabilitas  $0,000 < 0,05$ .

**Uji Reabilias**

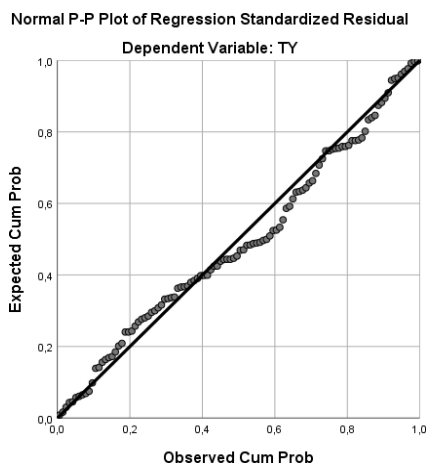
Menurut Rumengan (2010) Hasil Cronbach Alpha  $> 0.60$ , maka nilai yang di dapatkan reliabilitas. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas dari ketiga variabel cronbach alpha  $> 0,60$  maka dihasilkan ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Berikut adalah hasil uji normalias dari hasil ujispss 26 sebagai berikut:

Berdasarkan pendekatan histogram dari

gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat bahwa bahwa variabel terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri dan kekanan dimana hasilnya berbentuk lonceng. Selanjutnya uji normalitas berdasarkan pendekatan pp-plot terlihat bahwa tidak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Hal ini berarti data terdistribusi normal.



**Uji Multikolinearitas**

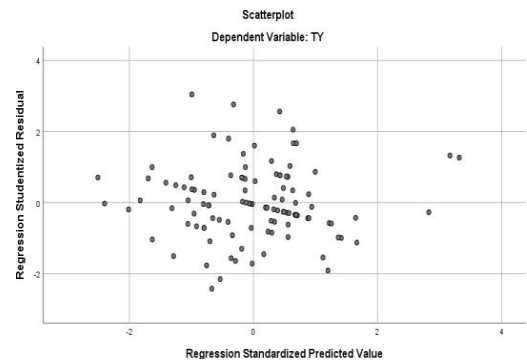
Berikut adalah hasil dari multikolinearitas:

Variabel	VIF
X1	1,054
X2	1,045
X3	1,076

Dari tabel diatas disimpulkan VIF dari masing- masing variabel dibawah 4, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam modelregresi.

**Uji Heterokedastisitas**

Berikut adalah hasil dari uji heterokedastisitas:



Grafik 2. Scatterplot Variabel Y

Berdasarkan gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh masing-masing variabel.

**Pengujian Hipotesis Analisis Linear Berganda**

Hasil analisis uji regresi dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 31,540 - 0,090X1 + 0,302X2 - 0,194X3 + e$  Adapun tabel regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
(Constant)	31,540
Budaya Organisasi	-0,090
Lingkungan Kerja	0,302
Stres Kerja	-0,193

**Uji t (Uji Parsial)**

Model	t-hitung	Sig.
(Constant)	0.511	0.611
Budaya Organisasi	4.833	1.65798
LingkunganKerja	2.115	1.65798

Stres Kerja	2.513	1.6579 8
-------------	-------	-------------

Berikut adalah hasil uji t (uji parsial) organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Indonesia dan nilai signifikan 0,269 lebih besar dari 0,05 ( $0,269 > 0,05$ ) artinya  **$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.**

2. Variabel lingkungan kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai *thitung* sebesar  $3.312 > t_{tabel} = 1,6258$  berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Indonesia dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 > 0,05$ ) artinya  **$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.**
3. variabel stres kerja (X3) ditunjukkan dengan nilai *thitung* sebesar  $-2,311 < t_{tabel} = 1,6258$  berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Indonesia dan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 ( $0,023 < 0,05$ ) artinya  **$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.**

#### Uji f (Simultan)

Berikut adalah hasil uji f (simultan):

Tabel Hasil Uji f

Model	F-tabel	F-hitung	Sig.
Budaya Organisasi	2.68	21.622	.000
Lingkungan Kerja			
Stres Kerja			

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan Dari tabel diatas diatas disimpulkan bahwa F hitung  $>$  F tabel dan nilai F (sig) adalah 0.000 ( $0.000 < 0,05$ ), maka terdapatnya pengaruh yang signifikan antara ketiga variable X yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap variable Y yaitu kinerja

karyawan. Dimana pengaruh ini terjadi secara simultan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil Uji  $R^2$ :

pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing- masing

1. Variabel budaya organisasi (X1) ditunjukkan dengan nilai *thitung* sebesar  $1,111 > t_{tabel} = 1,6258$  berarti budaya

Dari tabel di atas dapat dijelaskan  $R = 0.155$  (15.5%) yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh lingkungan budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa budaya organisasi, *lingkungan kerja* dan stres kerja secara simultan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebesar 15,5% sisanya sebesar 85,5% dijelaskan oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian

#### Pembahasan

Tinjauan ini berencana untuk memilih dan mengeksplorasi apakah ada dampak antara variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam tinjauan ini adalah budaya organisasi (X), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan (Y). Instrumen investigasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuisioner dari responden atau sampel peneliti. Dari pengujian yang dihasilkan oleh peneliti, maka diperoleh hasil pembahasan sebagai berikut:

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi ialah selaku anggapan yang sama di golongan segala anggota organisasi tentang arti hakiki kehidupan bersama. Seperti yang dikatakan oleh (Porter, 2019) "*Organizational culture represents a pattern and values that guide from behavior. Culture also reflected the ways of organizational member thinking, openness, and transparency that are critical in establishing relationship*" yang dimaksudkan sebagai budaya yang

mencerminkan cara organisasi berpikiran terbuka, dan transparan dalam membangun hubungan baik antara karyawan lain maupun antara karyawan dengan atasan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dijelaskan pada alat pemograman spss versi 26 diatas, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil akhir dari pengujian tersebut ialah di hasil Uji t (parsial), Variabel budaya organisasi (X1) ditunjukkan dengan nilai *thitung* sebesar  $-1,111 > ttabel = 1,6258$  berarti budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Indonesia dan nilai signifikan  $0,269 > 0,05$  artinya **Ho diterima dan Ha ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalim et al. 2015) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia jember ” dimana hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT Aohai Technology indonesia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena setiap karyawan memiliki kepribadian masing- masing , dimana setiap dua individu yang memiliki sifat dan perilaku yang tidak sama, Budaya organisasi harus seimbang agar kinerja karyawan dapat maksimal dalam bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dijelaskan pada alat pemograman spss versi 26 diatas, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil akhir dari pengujian tersebut ialah di hasil Uji t (parsial), variabel lingkungan kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai *thitung* sebesar  $3,312 > ttabel = 1,6258$  berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Indonesia dan nilai sigifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya **Ha diterima dan Ho ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al. 2019) yang berjudul “pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado” dimana hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja pada PT Aohai Technology Indonesia relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja yang membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hal- hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja pada PT Aohai Technology Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dijelaskan pada alat pemograman spss versi 26 diatas, diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil akhir dari pengujian tersebut ialah di hasil Uji t (parsial), variabel stres kerja (X3) ditunjukkan dengan nilai *thitung* sebesar  $-2,311 > ttabel = 1,6258$  berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Indonesia dan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$  artinya



artinya ***H<sub>a</sub>* diterima dan *H<sub>0</sub>* ditolak.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan PT Aohai Technology Indonesia, maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk. Begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan PT Aohai Technology Indonesia, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang terbentuk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agus et al. 2019) yang berjudul “ pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Destination Asia Bali” dimana hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Technology Indonesia. Karena dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja setiap karyawan mengalami stres dalam bekerja karena karyawan dituntut melebihi batasnya atau ketidakmampuan dalam berkerja diluar batas dalam bekerja dan pola kepemimpinan yang kurang baik.

### **Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dijelaskan pada alat pemograman spss versi 26 diatas, diketahui bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar  $6,497 > F_{tabel} 2,46$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikan F lebih kecil dari  $0,05$  dengan demikian ***H<sub>a</sub>* diterima dan**

***H<sub>0</sub>* ditolak.** Hal ini berarti bahwa pengujian bersama – sama (simultan) menunjukkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama – sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dan diuji pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari Hasil Uji secara parsial terhadap variabel penelitian budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aohai Technology Indonesia. Hal tersebut terlihat dari t- hitung sebesar  $-1,111$  dan nilai tidak signifikannya sebesar  $0,269 > 0,05$  dimana nilai  $0,269$  lebih besar dari  $0,05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Artinya jika variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Dimana pada penelitian ini PT Aohai harus menumbuhkan budaya yang mencerminkan cara organisasi berpikiran terbuka, dan transparan dalam membangun hubungan yang baik antara karyawan lain atau dengan atasan supaya dapat menghasilkan budaya organisasi yang baik dan berdampak besar pada kinerja karyawan.
2. Dari Hasil Uji secara parsial terhadap variabel penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari t hitung sebesar  $3,312$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,01 < 0,05$  dimana nilai  $0,05$  lebih besar dari  $0,01$ . oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan sepenuhnya supaya dapat berdampak lebih baik lagi kedepanya.
3. Dari Hasil Uji secara parsial terhadap variabel penelitian Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $-2,311$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,023 < 0,05$ , dimana nilai  $0,05$  lebih besar dari  $0,023$ . Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan mengenai stres dalam bekerja dimana stres tersebut akan mempengaruhi hasil dari suatu kinerja suatu karyawan.

4. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aohai Technology Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan Hasil pengujian  $F$  statistik menunjukkan nilai sebesar  $6,497 > F_{tabel} 2,46$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas sarang yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah:

1. Sebaliknya budaya organisasi pada perusahaan harus diterapkan lebih baik lagi agar stabilitas dalam bekerja terjaga dengan baik dan menghasilkan kinerja karyawan agar lebih produktif.
2. Sebaliknya lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh, maka diharapkan bagi pimpinan PT Aohai Technology Indonesia untuk mempertahankan indikator – indikator dari lingkungan kerja yang ada sekarang dan diharapkan untuk kedepannya lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.
3. Sebaliknya stres kerja pada karyawan PT Aohai Technology Indonesia lebih diperhatikan lagi terutama dalam hal jam kerja yang tidak produktif dimana jam kerja karyawan pada saat bekerja tidak normal dimana dampaknya pada kesehatan karyawan.
4. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya pimpinan perusahaan menyelesaikan masalah – masalah

yang terjadi dalam perusahaan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan sarandalam penelitian peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya guna menambah nilai kinerja karyawan.

#### REFRENSI

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- Agus, A., Purwa, D., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Destination Asia Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia (Cahaya, 2018). 8(2), 7986–8015.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., & Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *FIF Group Manado The Effect Of Work Stres, Workload, And Work Environment On Employee Performance At PT. FIF Group Manado*. Rivai (2008: 309) Mendefinisikan. 7(3), 2811–20.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. doi: 10.37531/yume.vxix.344.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stres on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. doi: 10.35697/jrbi.v3i2.935.

- David Ahmad Yani. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Managemen Dan Bisnis*, 11, 77–90.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. doi: 10.32493/frkm.v2i2.3406.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Giovanni, M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 90–98.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. doi: 10.37888/bjrm.v1i2.90.
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. doi: 10.37366/master.v1i1.23.
- Ismail, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *EKUITAS(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18. doi: 10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057.
- Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah dan M Nur Chabibi. (2020). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 15.
- Joseph Carlos. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero). *Implementation Science*, 39(1), 1–15.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Marwan., Saputra, S., Chaerul, M., Suseno, A., Suseno, N. A. A. D., Gusty, S., Arfan, A. S., Siahaya, J., & Deniyatno. (2020). *Manajemen Kinerja Dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. Google Books, 4–7.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja