

## **PENGARUH STRESS KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Kristiyani<sup>1</sup>, Harries Arizonia Ismail<sup>2</sup>, Sukristanta<sup>3</sup>

Universitas AKI

**Corresponding Author:** Kristiyani email: yanikristy2@gmail.com

---

### **A R T I C L E I N F O**

*Keywords:* *Stress Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan*

### **A B S T R A C T**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Apparel One Indonesia Semarang Bagian Product Development. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Apparel One Indonesia Semarang Bagian Product Development yang berjumlah 88 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 88 responden. Di dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling (sampling jenuh) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuisioner dan analisa data menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu stress kerja, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 yang artinya 73,7 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 26,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons](#)



---

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Sumber Daya Manusia yang tersedia menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hal tersebut. Seluruh kegiatan dan pekerjaan direncanakan dan dilakukan secara aktif oleh Sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuan perusahaan

tidak dapat tercapai tanpa adanya sumber daya manusia. Samsudin (2009:21) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan (Sari, 2017).

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi penting untuk di perhatikan, guna peningkatan kinerja karyawan bagi pencapaian tujuan perusahaan (Awang, Gorang, & Allung, 2022).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal, maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan (Setiono, 2016).

Demikian juga pada PT Apparel One Indonesia adalah salah satu perusahaan Garment Manufacturing yang memproduksi *sport wear* yang berskala internasional dan berorientasi pada *export*. PT apparel one Indonesia Semarang yang berlokasi di Kawasan Berikat Rukti Mukti Bawana Blok B-05, Jl. Semarang - Kendal KM. 12, Randu Garut, Tugu, Randu Garut, Kec. Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah 50181. PT Apparel One Indonesia Semarang ini memperlakukan sistem absensi karyawan yang cukup ketat sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Apparel *One* Indonesia Semarang Bagian *Product development* pada bulan januari-april tahun 2023:

**Tabel 1.1.**  
**Data Absensi Karyawan PT Apparel One Indonesia Semarang Bagian *Product Development* Pada Bulan Januari-April 2023**

Bulan	Ijin	Surat Dokter	Cuti	Alfa
Januari	5	1	69	13
Februari	1	3	24	14
Maret	2	3	29	16
April	4	3	42	17
<b>Jumlah Total</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>164</b>	<b>60</b>

Sumber : HRD PT Apparel One Indonesia Semarang, 2023

Berdasarkan data tabel 1.1. diatas, diketahui bahwa karyawan yang absen ijin dari bulan januari hingga april sebanyak 12. Lalu karyawan yang absen dengan keterangan surat dokter sebesar 10. Lalu absen yang paling banyak dengan keterangan cuti yaitu sebesar 164. Dan adapula karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa sebanyak 60. Kinerja karyawan dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berlandaskan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak masuk atau absen sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Apparel *One* Indonesia Semarang Bagian *Product development*.

Kinerja merupakan hasil dari tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang atau kelompok dalam organisasi yang ditentukan oleh faktor-faktor dalam mencapai tujuan pada periode tertentu. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Sari, 2017). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan

sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Awang, Gorang, & Allung, 2022).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Stress kerja merupakan respon berlebihan dari seseorang atas situasi dan kondisi yang dialami secara fisik maupun psikologis akibat tuntutan pekerjaan dari luar maupun dalam perusahaan. Stress kerja dapat menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja serta dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Saat stress kerja yang terlalu tinggi dialami oleh karyawan dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi atau bahkan menunjukkan sikap yang tidak dapat bekerja sama dengan orang lain (Handoko, 2012:200). Penyebab stress atau yang biasa disebut stressor dapat berasal dari beban kerja karyawan baik secara fisik, mental maupun sosial. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan juga dapat memicu stress pada karyawan. Keberadaan stress adalah wajar karena tanpa adanya stress merupakan kematian. Stress tidak hanya sekedar ketegangan syaraf, tetapi juga dapat membawa dampak positif sehingga stress harus dihadapi bukan dihindari (Sari, 2017).

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri tugas yang terdiri dari tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karakteristik perusahaan menjadi penentu utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sari, 2017). Organisasi adalah tempat dimana terdapat banyak jenis pekerjaan dan juga merupakan tempat terjadinya interaksi antara karyawan dengan pekerjaan. Memenuhi kebutuhan pegawai atau organisasi merupakan fungsi dari pekerjaan, sehingga perlu adanya desain pada pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berbagai jenis pekerjaan yang ada memiliki jenis, sifat dan karakteristik yang berbeda, namun demikian setiap pekerjaan itu mempunyai dimensi inti yang merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut.

Selain stress kerja dan karakteristik pekerjaan, kepemimpinan juga mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Perilaku pemimpin yang tertuang dalam gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh pada stress yang dialami bawahan. Menurut (Triani, Slamet, & Basalamah, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang di pilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah budaya organisasi. Dalam rangka mendukung kelancaran organisasi perusahaan maka perlu terciptanya budaya organisasi yang bisa dihargai dan anut bersama oleh komponen organisasi perusahaan. (Awang, Gorang, & Allung, 2022) menyatakan bahwa : Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain". Sistem makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos, serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama" (Awang, Gorang, & Allung, 2022).

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi & Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Apparel *One* Indonesia Semarang Bagian *Product development* Semarang yang berjumlah 88 orang.

Teknik pengambilan sampel memakai teknik *teknik sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2018) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, Alasan mengambil sensus karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel.

### **2. Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2018) Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti. Data primer ini berasal dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian.

**b. Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2018) Data sekunder adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode:

**a. Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden (Soeratno dan Arsyad, 2008). Dalam wawancara ini diadakan tanya jawab dengan bagian pimpinan (manajer produksi) mengenai data yang dibutuhkan.

**b. Observasi**

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara sistematis, secara cermat dan sistematis (Soeratno dan Arsyad, 2008). Dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke objek penelitian.

**c. Metode Kuesioner**

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2014). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioer yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Koefisien Korelasi ( r hitung)	Sig.	r table	Keterangan
<b>Stres Kerja</b>				
Indikator X1.1	0.813	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X1.2	0.792	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X1.3	0.706	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X1.4	0.623	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X1.5	0.596	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>				
Indikator X2.1	0.607	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X2.2	0.737	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X2.3	0.733	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X2.4	0.596	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X2.5	0.731	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
<b>Kepemimpinan</b>				
Indikator X3.1	0.852	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X3.2	0.802	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X3.3	0.799	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X3.4	0.635	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X3.5	0.418	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>				
Indikator X4.1	0.596	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X4.2	0.854	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X4.3	0.532	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator X4.4	0.854	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>				
Indikator Y.1	0.903	0,00 < 0,05	0,1765	Valid

Variabel	Koefisien Korelasi			Keterangan
	( r hitung)	Sig.	r table	
Indikator Y.2	0.830	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator Y.3	0.817	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator Y.4	0.546	0,00 < 0,05	0,1765	Valid
Indikator Y.5	0.659	0,00 < 0,05	0,1765	Valid

Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2023

Hasil *korelasi pearson* antara skor jawaban responden dengan skor total jawaban responden di masing – masing variabel menunjukkan nilai signifikan, yaitu lebih kecil  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan nilai yang didapat ini menunjukkan indikator variabel kepemimpinan, budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, stress kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,745	0,60	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,711	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,740	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	0,678	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diatas, memperlihatkan bahwa indikator dari variable stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan reliabel sebagai alat ukur variabel, karena nilai cronbachs alpha variabel sebesar lebih besar dari 0,60.

## 3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51827496
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.087
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5.11 diatas diketahui nilai signifikansi 0.142 ( $0.142 > 0.05$ ) yaitu dengan hasil lebih dari 0.05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

#### 4. Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-3.965	1.511		-2.624	.010		
	Stres Kerja	.286	.078	.260	3.688	.000	.612	1.635
	Karakteristik Pekerjaan	.260	.088	.239	2.966	.004	.468	2.138
	Kepemimpinan	.296	.082	.272	3.628	.000	.540	1.852
	Budaya Organisasi	.440	.101	.315	4.345	.000	.575	1.738

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel diatas, dapat di ketahui nilai tolerance pada variabel stres kerja 0,612 > 0,10 lalu karakteristik pekerjaan sebesar 0,468, nilai tolerance kepemimpinan 0,540 dan budaya organisasi sebesar 0,575, masing-masing nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sebagaimana pengambilan keputusan pada hasil pengujian menunjukkan bahwa keempat variabel dependen yang di gunakan dalam penelitian tidak mengalami efek multikolinieritas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.774	.988		1.795	.076
	Stres Kerja	-.098	.051	-.261	-1.935	.056
	Karakteristik Pekerjaan	-.071	.057	-.192	-1.243	.217
	Kepemimpinan	.045	.053	.122	.847	.400
	Budaya Organisasi	.114	.066	.240	1.724	.088

a. Dependent Variable: Abs\_RES1

Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2023

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,05 sehingga pada model regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Regresi Liner Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Liner Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.965	1.511		-2.624	.010
	Stres Kerja	.286	.078	.260	3.688	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.260	.088	.239	2.966	.004
	Kepemimpinan	.296	.082	.272	3.628	.000
	Budaya Organisasi	.440	.101	.315	4.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

$$Y = -3.965 + 0,260 (X1) + 0,239 (X2) + 0,272 (X3) + 0,315 (X4)$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar -3.965 menyatakan bahwa apabila variabel stress kerja, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel dependen kinerja karyawan sebesar -3.965.
- Nilai koefisien regresi stress kerja (X1) sebesar 0,260 bernilai positif, yang berarti bahwa stress kerja (X1) dapat terkendali dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,239 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan (X2), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X3) sebesar 0,272 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan (X3), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X4) sebesar 0,315 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi (X3), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## PEMBAHASAN

### 1. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa didapat  $t_{hitung} = 3,688$  dengan  $sig. = 0,000$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,663)$  dan nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, hipotesis penelitian ini yang menyatakan “stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” maka **H1 diterima**.

Menurut pendapat (Cahyana & Jati, 2017) Kondisi ini menggambarkan bahwa stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Stres, pegawai akan mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan, tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triani, Slamet, & Basalamah, 2017) menjelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta menurut penelitian (Awang, Gorang, & Allung, 2022) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa didapat  $t_{hitung} = 2,966$  dengan  $sig. = 0,004$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,663)$  dan nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, hipotesis penelitian ini yang menyatakan “karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” maka **H2 diterima**.

Hal ini dikarenakan PT AOI memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga menunjang kinerja karyawan dengan optimal. Perusahaan justru mengapresiasi para pegawainya yang berani mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya namun tidak melupakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Bentuk apresiasi dari perusahaan berupa training berkala bagi pegawai yang potensial. Penilaian pegawai yang potensial ini salah satunya berdasarkan inisiatif dari masing-masing pegawai terhadap pekerjaannya. Sebagian besar pegawai dari PT. AOI memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya serta mereka juga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut bukan menjadi tanggung jawabnya. Para pegawai ini yang patut diberikan perhatian lebih dari perusahaan karena mereka memiliki keunggulan dalam hal kemandirian dan inisiatif kerja dan akan menjadi tulang punggung perusahaan di masa yang akan datang (Sari, 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, Fikri, & Rahayu, 2019) dan (Pamungkas, 2016) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 3. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa didapat  $t_{hitung} = 3,628$  dengan  $sig. = 0,000$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,663)$  dan nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, hipotesis penelitian ini yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” maka **H3 diterima**.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triani, Slamet, & Basalamah, 2017) dan (Nugroho R. E., 2019) yang menghasilkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 4. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa didapat  $t_{hitung} = 4,345$  dengan  $sig. = 0,000$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,663)$  dan nilai  $sig. < sig.\alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, hipotesis penelitian ini yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” maka **H4 diterima**.

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian milik (Cahyana & Jati, 2017) dan (Setiono, 2016) yang menghasilkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pada variabel karakteristik pekerjaan yang harus memperhatikan indikator ke (5) “Umpan Balik” mendapatkan jawaban rata-rata skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, diharapkan untuk kedepannya karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga dapat menunjang pekerjaan dan menghasilkan output yang maksimal. Untuk indikator (2) Identitas Tugas mendapatkan jawaban rata-rata tertinggi maka diharapkan untuk dapat dipertahankan.
2. Pada variabel budaya organisasi yang harus memperhatikan indikator ke(2) “Pola komunikasi” mendapatkan jawaban rata-rata skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, sehingga diharapkan komunikasi antara karyawan bisa terjalin dengan baik dan dapat ditingkatkan dengan baik sehingga budaya tetap dijaga. Pada indikator (1) Inisiatif individu memiliki nilai rata-rata paling tinggi maka diharapkan dapat dipertahankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Fikri, M. E., & Rahayu, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA - LANGKAT. *Jurnal Manajemen Tools*, 137-147.
- Astuti, S. D., Subagyo, H., & Adriyanto, Y. (2010). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17-28.
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61-71.
- Cahyana, I. S., & Jati, I. K. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI . *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1314-1342.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2016). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 115-120.
- Ghozali , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. s. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 159-170.
- Hasdi, D. E., & Zusmawati. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG TP-OP DINAS PSDA PROV SUMBAR . *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*, 1-10.
- Manampiring, B., Kojo, C., & Soegoto, A. S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 4026- 4035.

- Mangkunegara, A. P., & Puspitasari, M. (2015). KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN KINERJA GURU SMA. *JURNAL KEPENDIDIKAN*, 142-155.
- Maria, E., Edison, & Johan. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK. MEDAN. *MAJALAH ILMIAH METHODA*, 227-237.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 129-147.
- Nugroho, A. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 139-150.
- Nugroho, R. E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PROYEK. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 341 - 354.
- Pamungkas, D. G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 369-380.
- Sari, P. E. (2017). PENGARUH STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Setiono, B. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 128-146.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 78-88.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 11-19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triani, N., Slamet, A. R., & Basalamah, M. R. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang). *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 113-123.
- Wicaksono, S. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1-20.