

## Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Aisya Amalia<sup>1</sup>, Muhafidhah Novie<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia.

### Abstrak

Pengaruh hubungan keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di dunia bisnis yang kompetitif adalah suatu perbincangan manajemen sumberdaya manusia yang semakin menarik dan relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif kausal ini menggunakan studi kasus tunggal pada PT. Tiga Permata Ekspres, Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja terbukti dapat menjadi salah satu faktor yang berimplikasi negatif dapat menurunkan kinerja karyawan.

### Kata kunci

Budaya organisasi; Keterlibatan karyawan; Kinerja karyawan; Manajemen sumberdaya manusia; Stress kerja

### Abstract

*The influence of the relationship between employee engagement, organizational culture, and work stress on employee performance in the competitive business world is an increasingly interesting and relevant human resource management discussion. This research aims to determine the influence of employee involvement, organizational culture and work stress on employee performance. This causal quantitative research uses a single case study at PT. Tiga Permata Express, Sidoarjo. The research results show that the employee involvement variable has no effect on employee performance. Organizational culture variables and work stress variables influence employee performance. Work stress has been proven to be a factor that has negative implications that can reduce employee performance.*

### Keywords

*Employee engagement; Employee performance; Human resource management; Job stress; Organizational culture*

## Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi yang didirikan mempunyai tujuan untuk mencapai suatu manfaat (keuntungan) dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan keadaan mereka saat ini dapat kalah dengan pesaing pasar lainnya (Sulaiman, 2020). Untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan, suatu perusahaan harus senantiasa membina kemampuan aset-aset yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, baik itu aset biasa, pengelola aset modal (materi), inovasi berupa mesin, dan yang tidak kalah pentingnya adalah aset manusia yakni pengelolaan sumber daya manusianya.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang potensial dengan tujuan agar perusahaan dapat membuat suatu tingkat kemajuan dan dapat mencapai tujuannya (Wijaya, 2019; Muryani *et al.*, 2022). Perusahaan yang berkembang dan berkreasi tidak dapat dipisahkan dari kemajuan Sumber daya Manusia-nya. Diharapkan mampu secara nyata, hipotetis, dan teoritis dalam membantu perusahaan untuk maju di segala bidang dan membangun tempat kerja yang menguntungkan dan menghasilkan tujuan yang sama.

Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia dan tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup yang penting bagi perusahaan, sehingga harus diperhatikan dan dikembangkan secara terus-menerus. Perusahaan yang dapat dikatakan efektif atau berhasil adalah perusahaan yang dapat mengembangkan sumber daya manusia-nya untuk menciptakan representatif dan mengarah pada kebermanfaatan yang tinggi, sehingga nantinya menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka hasil akhirnya dapat memberikan hasil yang berkualitas (Maulana, 2021).

Kualitas Sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang sangat didukung oleh tenaga kerjanya, karena kinerja pegawai adalah konsekuensi atau hasil kerja yang diselesaikan dalam unit waktu tertentu. Kinerja adalah proses kerja seseorang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya (Suryanto, 2020b). Dapat dikatakan bahwa seorang pegawai yang dibebani tugas dan kewajibannya, namun hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tersebut tidak maksimal, maka pegawai tersebut dapat dinilai kurang baik kinerjanya. Sebaliknya, jika seorang pekerja dibebani kewajiban dan tugasnya, namun hasil pelaksanaannya maksimal, maka pegawai tersebut dapat dinilai mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja dipengaruhi oleh elemen individu, faktor otoritatif dan faktor psikologis. Ide yang mengkaji sisi mental positif dari hubungan manusia dengan pekerjaannya adalah *engagement* (Bakker and Demerouti, 2011). Salah satu jenis *engagement* adalah *work engagement* yang dicirikan sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan terkait bisnis yang digambarkan dengan kekuatan, pengabdian, dan dedikasi. Salah satu jenis *engagement* adalah *employee engagement* yang diartikan sebagai perasaan hubungan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasi mereka adalah pernyataan psikologi di mana karyawan merasa tertarik untuk memutuskan pencapaian organisasi dan memiliki dorongan dan inspirasi yang kuat untuk melaksanakan komitmen mereka. Pada umumnya, *employee engagement* dapat dicirikan sebagai tingkat tanggung jawab atau komitmen dan ketertarikan karyawan terlebih lagi koneksi yang dimiliki terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan (Bakker and Demerouti, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nazir, 2016) dan (Lewiuci and Mustamu, 2016) menunjukkan hasil dari penelitian serupa, bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Selain mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan, *employee engagement* dapat membuat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Penilaian ini diperkuat dengan hasil penelitian (Tejpal, 2015) yang menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga akan memiliki tingkat pemenuhan pekerjaan yang lebih tinggi.

Selain *employee engagement*, hal berikut yang mempengaruhi pelaksanaan adalah budaya organisasi. Standar utama budaya organisasi adalah penerapan budaya disiplin, budaya pencapaian atau prestasi, budaya kekeluargaan, dan budaya tertib (Suryanto, 2020a). Hal terpenting adalah penggunaan budaya disiplin dalam setiap penugasan, karena dengan begitu tujuan organisasi akan segera tercapai. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi tinggi akan memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan penting tentang perusahaannya, dengan tujuan perusahaan mampu mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki. Ini akan mempengaruhi kecenderungan atau budaya organisasi perusahaan dan jelas akan mempengaruhi tingkat pelaksanaan tingkat kinerja karyawan.

Kesesuaian antara budaya organisasi dan karakteristik anggota organisasi dapat mendorong pemenuhan kinerja karyawan secara maksimal. Adanya hubungan antara faktor kinerja dan budaya organisasi (Arifin, 2014). Budaya organisasi yakni seperangkat nilai-nilai dan mitos yang mengkomunikasikan landasan nilai-nilai dan keyakinan kepada para karyawan. Artinya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan.

Selain itu, banyak elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu variabel yang sering diteliti oleh peneliti sebelumnya adalah tekanan kerja atau stress kerja yang dialami oleh para karyawan. Beberapa hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa tekanan kerja atau stress kerja mempengaruhi naik turunnya kinerja pekerja, misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Nicholas, Obasi and Anene, 2017), (Jalalat, 2017) dan (Masihabadi *et al.*, 2015). Stress kerja adalah tanggung jawab yang terlalu tinggi, sensasi masalah dan ketegangan yang menggairahkan yang merusak dan menghambat performansi individu. Stress kerja adalah elemen yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Stress kerja dapat mempengaruhi fokus kerja yang mengganggu, pelaksanaan yang tidak sesuai dan tidak dapat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Stress kerja menyebabkan penyimpangan dalam pekerjaan perilaku mental, fisik dan individu, dan ini dapat mendorong penyimpangan dari fungsi norma (Aulia, 2017).

Tentu saja perusahaan besar mempunyai budaya organisasi yang sangat kuat dan melekat. Misalnya salah satunya yakni PT Tiga Permata Ekspres. PT Tiga Permata Ekspres mempunyai budaya organisasi yang sangat melekat seperti budaya bekerja yang santai namun produktif. Budaya bekerja yang melekat di PT Tiga Permata Ekspres yaitu briefing di pagi hari. Briefing pagi itu sendiri bertujuan untuk menjelaskan mengenai target yang harus dicapai oleh karyawan pada hari ini dan selanjutnya. Hal itu memungkinkan untuk karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga perusahaan pun dapat berkembang dengan sukses.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari beberapa karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres bahwa permasalahan yang sering terjadi oleh karyawan PT. Tiga Permata Ekspres adalah stres kerja. Timbulnya stres kerja disebabkan oleh overload job, tekanan customer, tekanan dari vendor dan juga minimnya sumber daya manusia. Jika karyawan merasakan *burnout* biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, dan merasa kinerjanya rendah.

PT Tiga Permata Ekspres berlokasi di Jln. Raya Waru Km 15 Sawotratap, Gedangan Sidoarjo. PT Tiga Permata Ekspres atau dikenal juga dengan 3PE adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa pengiriman barang baik via darat, laut dan udara. Perusahaan pengiriman barang ini secara resmi didirikan pada tahun 2012 dan terus berkembang pesat hingga saat ini telah menjangkau sebagian besar wilayah Indonesia dan berkantor pusat di Surabaya dan Jakarta. PT Tiga Permata Ekspres melayani berbagai pelanggan dari berbagai jenis industri seperti obat-obatan, sepatu, rokok, oli, dan aneka kebutuhan lain. Berikut merupakan data jumlah karyawan PT. Tiga Permata Ekspres Sidoarjo

PT. Tiga Permata Ekspres mengalami penurunan kuantitas disebabkan karena adanya covid-19. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Tiga Permata Ekspres mengukur tingkat kinerja yang dilakukan terhadap karyawan didasari atas penilaian perilaku dan sikap, tingkat kehadiran, keterlambatan, penilaian atasan dan lain sebagainya. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurjah, 2016) yang mengatakan bahwa karyawan memiliki rasa keterkaitan tinggi akan merasa menjadi bagian dari organisasi serta penjelasan dari tiga perilaku karyawan yang *engaged*. Penelitian oleh (Yuen, 2013) menyatakan

bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Zafar, 2015) menyatakan bahwa hubungan positif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara employee engagement, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

## Metode

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan studi kasus tunggal pada PT. Tiga Permata Ekspres yang berlokasi di Jln. Raya Waru Km 15 Sawotratap, Gedangan, Sidoarjo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiga Permata Ekspres. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner. Dilihat dari jumlah karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres. Jumlah karyawan adalah 45 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 45. Jenis data dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis, yang dimana data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Jenis data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner lalu kemudian diukur, diolah dan dianalisa menggunakan SPSS dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Peneliti mengumpulkan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder di antaranya:

1. Data Primer. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari pemilik melalui dokumen yang dimilikinya.
2. Data Sekunder. Pada penelitian ini jenis datanya diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Pada penelitian ini nantinya melihat pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sehingga ada dua jenis variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pertama, variabel independen (X) yang meliputi employee engagement (X1), budaya organisasi (X2) dan stress kerja (X3). Kedua, variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah 1) kuesioner; 2) wawancara; 3) observasi; dan 4) kepustakaan.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program software aplikasi komputer yaitu program SPSS versi 26. Pada analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Persamaan yang terbebas dari kelima masalah pada uji asumsi klasik akan menjadi estimator yang tidak bias
2. Uji Hipotesis  
Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan meliputi Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Uji Signifikansi Parsial (Uji t).
  - a. Regresi Berganda  
Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
A	= konstanta
X1	= Employee Engagement
X2	= Budaya Organisasi
X3	= Stres Kerja

- $b_1, 2, 3$  = koefisien regresi  
 $e$  = kesalahan pengganggu (*Standart Error*)
- b. Uji F  
 Uji F ini digunakan untuk menguji secara serempak variabel independen (*employee engagement*, budaya organisasi dan stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2011: 84). Kriteria penilaiannya sebagai berikut:
- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau dibandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
  - 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Uji T  
 Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji statistik t menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan menggunakan signifikan 5% (Ghozali & Latan, 2015). Kriteria penilaiannya sebagai berikut:
- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  berarti hipotesis diterima
  - 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  berarti hipotesis ditolak
- d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam analisis. Deskripsi dari data yang dikumpulkan tanpa maksud untuk menarik kesimpulan yang dapat diterapkan generalisasi. Analisis ini adalah penjelasannya, dalam arti bahwa tidak ada hubungan yang diperlukan, hipotesis diuji, prediksi dibuat, atau gambar yang dibuat kesimpulan. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

#### 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frekuensi	Presentase
Valid	Laki-laki	25	56
	Perempuan	20	44
	Total	45	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 25 dengan persentase 56 % dan yang berjenis kelamin perempuan 20 dengan persentase 44 %.

#### 2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 2. Usia

		Frekuensi	Presentase
Valid	>25 sd 30	15	33,3
	>30 sd 35	12	26,7
	>35 sd 40	18	40
	Total	45	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 35 sampai dengan 40 tahun dengan total frekuensi sebanyak 18 dengan jumlah persentase 40 %. Selanjutnya responden yang berusia lebih dari 25 sampai dengan 30 % dengan total frekuensi sebanyak 15 dengan jumlah persentase 33,3 % dan responden di usia 30 sampai dengan 35 sebanyak 12 dengan persentase 26,7 %.

### 3. Penilaian Responden

#### a. Variabel Employee Engagement (X1)

Berdasarkan tanggapan responden pada indikator *vigor* memiliki nilai rata rata sebesar 4,2 pada pernyataan "Saya memiliki energi yang tinggi ketika bekerja", sebagian besar jawabannya setuju, artinya karyawan mempunyai energi yang tinggi pada saat bekerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan", jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan selalu bersedia mengerahkan seluruh energi nya untuk menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya selalu merasa bersemangat ketika bekerja", jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan selalu bersemangat ketika bekerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya tidak mudah menyerah ketika bekerja", sebagian besar jawabannya adalah setuju, artinya karyawan tidak mudah menyerah ketika bekerja.

Pada indikator *absorption* memiliki nilai rata rata sebesar 4,15 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan", jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan selalu merasa antusias dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang", jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan menantang, artinya karyawan selalu merasa antusias dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa bangga terhadap pekerjaan", jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan nya. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi", sebagian besar responden menjawab setuju, artinya karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan mereka menginspirasi. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna", dan jawaban yang paing banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan bermakna.

Pada indikator *dedication* memiliki rata rata sebesar 3,91 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan", sebagian besar responden menjawab setuju, artinya karyawan selalu mengerjakan setiap pekerja yang diberikan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa menikmati pekerjaan hingga mereka lupa waktu. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja", jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa ada yang kurang ketika mereka tidak masuk kerja.

Berdasarkan dari penilaian reponden terhadap variabel Employee Engagement menunjukkan nilai rata rata sebesar 4,10 Hal ini sesuai dengan kualifikasi kategori penilaian yang menyatakan responden merespon dengan baik pada variabel employee engagement.

#### b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan tanggapan responden pada indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko memiliki nilai rata rata sebesar 4,19 atas pernyataan "Perusahaan mendorong saya memunculkan ide baru dan berkreasi", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu mendorong karyawan untuk memunculkan ide baru dan berkreasi. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan memotivasi saya berani mengambil resiko" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk berani mengambil resiko. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong saya agar bekerja cepat dan tepat", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusaha selalu mendorong karyawan untuk bekerja cepat dan tepat. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong saya lebih detail dalam bekerja", dan jawaban yang paling

banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu mendorong karyawannya untuk lebih detail dalam bekerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong saya bekerja lebih analisis", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu mendorong karyawan untuk bekerja lebih analisis.

Pada indikator orientasi hasil kerja memiliki nilai rata rata sebesar 4,23 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong saya menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu mendorong karyawan untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan membuat saya bekerja sesuai teknik dan prosedur", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju.

Pada indikator orientasi pada anggota organisasi memiliki nilai rata rata sebesar 4,22 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mengambil keputusan demi kebaikan karyawan", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu mengambil keputusan demi kebaikan karyawan.

Pada indikator orientasi tim memiliki nilai rata rata sebesar 4,32 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan memaksimalkan kerja bersama tim", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu memaksimalkan kerja bersama tim. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong setiap unit yang berbeda agar sering bekerjasama" dan sebagian besar jawaban setuju, artinya perusahaan selalu mendorong setiap unit yang berbeda agar sering untuk bekerjasama.

Pada indikator orientasi manusia memiliki nilai rata rata 4,2 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong saya untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab dengan baik", dan sebagian besar jawaban adalah setuju, artinya perusahaan selalu mendorong karyawan untuk selalu menerima tugas dan tanggung jawab dengan baik. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong saya untuk meningkatkan keunggulan dalam bersaing", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan keunggulan dalam bersaing.

Pada indikator keagresifan memiliki nilai rata rata sebesar 3,96 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan memotivasi saya agar ulet dalam bekerja", dan sebagian besar jawabannya adalah setuju, artinya perusahaan selalu memotivasi karyawan agar ulet dalam bekerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Perusahaan memperhatikan persaingan sehat antar karyawan", dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya perusahaan selalu memperhatikan persaingan sehat antar karyawan.

Berdasarkan dari penilaian responden variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai rata rata sebesar 4,18 Hal ini sesuai dengan kualifikasi kategori penilaian yang menyatakan responden merespon dengan baik pada variabel budaya organisasi.

c. Variabel Stres Kerja (X3)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator intrinsik pekerjaan memiliki rata rata sebesar 3,76 atas pernyataan "Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan selalu ditekan dengan banyak peraturan perusahaan. Tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik" dan sebagian besar jawabannya adalah setuju, artinya karyawan selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada indikator peran dalam organisasi memiliki nilai rata rata sebesar 3,42 atas tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya pemimpin selalu memberikan teguran yang keras jika karyawan melakukan kesalahan, dan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya",

dan jawaban yang paling banyak adalah tidak setuju, artinya pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan keterampilannya.

Pada indikator hubungan di tempat kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,02 atas tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan" dan jawaban yang paling banyak adalah tidak setuju, artinya peran yang karyawan terima tidak bertentangan satu sama lain sehingga tidak menimbulkan kebingungan.

Pada indikator pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 2,94 atas tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima" dan jawaban yang paling banyak adalah tidak setuju, artinya karyawan merasa kerja kerasnya sebanding dengan hasil yang mereka terima. Tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya tuntutan dari perusahaan yang memberatkan karyawan sering menimbulkan frustrasi. Tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju dan tidak setuju, artinya beberapa karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sangat memberatkan dan beberapa karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan kepada mereka tidak memberatkan.

Pada indikator struktur dan iklim organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 2,88 atas tanggapan responden terhadap pernyataan tentang "Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya" dan jawaban yang paling banyak adalah tidak setuju, artinya karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan mereka.

Berdasarkan dari penilaian responden variabel stress kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,23. Hal ini sesuai dengan kualifikasi kategori penilaian yang menyatakan responden merespon dengan baik pada variabel stress kerja.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tanggapan responden pada indikator kuantitas hasil kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22 atas pernyataan "Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan sedikit" dan jawaban responden yang paling banyak yaitu setuju. Artinya karyawan selalu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kesalahan sedikit. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target" dan dominan jawaban responden yaitu setuju. Artinya karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target.

Pada indikator kualitas hasil kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,28 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan" dan tanggapan responden yang paling banyak adalah setuju. Artinya karyawan dalam bekerja selalu memperhatikan kualitas. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat, rapi dan teliti." Dan jawaban yang paling banyak adalah setuju. Artinya karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan tepat, rapi dan teliti. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan" dan jawaban yang paling banyak yaitu 'setuju' artinya banyak karyawan yang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya mengulang pekerjaan jika saya merasa tidak sesuai dengan standar" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju. Artinya karyawan selalu mengulang pekerjaan mereka, jika tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Pada indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 4,31 atas tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya terbebani saat menunda pekerjaan" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju. Artinya karyawan merasa terbebani jika mereka menunda pekerjaan. Tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya datang tepat waktu" dan jawaban yang paling banyak adalah setuju. Artinya karyawan selalu datang



tepat waktu. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pada indikator kehadiran memiliki nilai rata rata sebesar 4,26 atas tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya terbebani ketika bolos kerja” dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa terbebani ketika bolos kerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya terbebani ketika saya tidak masuk dan meninggalkan pekerjaan” dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan merasa terbebani ketika mereka tidak masuk dan meninggalkan pekerjaan.

Pada indikator kemampuan bekerja sama memiliki nilai rata rata sebesar 4,32 atas tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat bekerjasama dengan rekan karena komunikasi yang baik” dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan sudah dapat bekerjasama dengan baik terhadap rekan nya. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mudah bekerjasama” dan jawaban yang paling banyak adalah setuju, artinya karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga mereka mudah bekerjasama”

Berdasarkan dari penilaian responden variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata rata sebesar 4,28 Hal ini sesuai dengan kualifikasi kategori penilaian yang menyatakan responden merespon dengan baik pada variabel kinerja karyawan.

## B. Pengujian Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Pada uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana  $df = n - 2$ . Apabila  $r_{tabel} > r_{hitung}$  dengan nilai signifikansi 0,05 maka indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 45, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat diperoleh dari tabel  $r_{product\ moment\ pearson}$  dengan  $df$  (*degree of freedom*).

$$df = n - 2$$

$$= 45 - 2$$

$$= 43$$

$$\text{Maka } r_{tabel} = 0.301$$

Butir pertanyaan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  hal tersebut dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation*. Tabel 4 berikut ini adalah nilai dari *Corrected Item Total Correlation* dari masing – masing variabel dengan responde sejumlah 45 karyawan.

Tabel 4. Uji Validitas

		N
Cases	Valid	45
	<i>Excluded<sup>a</sup></i>	0
	Total	45

### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai hitung cronbach’s alpha ( $\alpha$ ), jika nilai hasil dari hitungan cronbach’s alpha ( $\alpha$ )  $> 0,70$  maka realibilitas diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut dapat dikatakan variabel. Uji reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
0.991	0.70	Reliabel

Data yang diperoleh dari pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan hasil sebesar 0.991. Hasil tersebut  $> 0.70$  sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukuran masing-masing dalam variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Linearitas
- c. Uji Multikolinieritas
- d. Uji Autokorelasi
- e. Uji Heteroskedastisitas

### D. Regresi Linear Berganda

Regresi Linier berganda adalah metode dari statistik yang berguna untuk membentuk hubungan antara variabel bebas. Apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja  
a = konstanta  
X1 = *Employee Engagement*  
X2 = Budaya Organisasi  
X3 = Stres Kerja  
b1, 2, 3 = koefisien regresi  
e = kesalahan pengganggu (Standart Error)

### E. Uji Hipotesis

- a. Uji F
- b. Uji t
- c. Uji Koefisien Determinasi (**R<sup>2</sup>**)

## Pembahasan

### A. Pengaruh Variabel *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penilaian responden terhadap variabel *Employee Engagement* dapat disimpulkan bahwa responden banyak yang memilih "Saya Setuju" agar setiap pernyataan dan nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator Absorbtion sesuai dengan penjelasan "Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi". Artinya, indikator Absorbtion terbukti bahwa variabel *employee engagement* tidak terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres. Pada hal ini keterkaitan karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting, karena semakin baik keterkaitan karyawan terhadap suatu perusahaan. Maka, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut dan sebaliknya, tanpa adanya keterikatan karyawan yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, ingin ikut memajukan perusahaan dengan menggunakan semua ide atau potensi yang mereka miliki untuk bertujuan memajukan perusahaan.

*Employee engagement* yang terbentuk di PT. Tiga Permata Ekspres tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga permata ekspres. Hal ini ini dikarenakan nilai t hitung dari variabel *employee engagement* lebih kecil dari nilai t tabel. Yang dimana indikator *dedication* memiliki nilai rata rata yang kecil. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada *employee engagement* terdapat adanya sebuah aspek vigor, *dedication*. Semakin rendah nilai *employee engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja dari karyawan.

Faktor yang mendukung tidak berpengaruhnya *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu dalam aspek vigor contohnya pada saat karyawan memiliki energi yang rendah ketika bekerja, maka semakin berkurang kinerja mereka pada saat bekerja. Pada hal ini terbukti dari adanya tingkat kehadiran karyawan dan keterlambatan karyawan sebesar 15%

pada bulan Desember. Artinya, karyawan masih rendah dalam menaati peraturan dan masih banyaknya kemangkiran yang akan berdampak kepada progres pekerjaan mereka terhadap perusahaan. Hal tersebut sangat mempengaruhi nilai *employee engagement*.

Pada aspek *dedication* contohnya karyawan merasa menikmati pekerjaannya hingga lupa waktu. Hal ini sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Jika karyawan merasa sangat menikmati pekerjaannya, maka tingkat kinerja nya semakin meningkat dan sebaliknya, jika karyawan tidak menikmati pekerjaannya hingga mereka lupa waktu, maka tingkat kerjanya semakin berkurang. Artinya, karyawan merasa belum sepenuhnya menikmati pekerjaan hingga lupa waktu.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prayudha (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Selain itu, dimensi *employee engagement* memainkan peran vital dalam kinerja karyawan. Secara khusus, dapat diamati bahwa semua dimensi *employee engagement* secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Hari Sucahyowati, dkk (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Secara khusus yang diamati oleh semua dimensi dari *employee engagement* secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan.

#### B. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa responden banyak yang memilih "Saya Setuju" agar setiap pernyataan dan nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator Orientasi manusia sesuai dengan penjelasan "Perusahaan mendorong saya untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab dengan baik". Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya tanggung jawab yang baik dari karyawan dan adanya hubungan yang baik antar karyawan. Maka dari itu, untuk membangun budaya organisasi, semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus dilaksanakan dengan ikhlas. Dengan adanya perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga semua karyawan bisa terlibat untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Artinya indikator Orientasi manusia terbukti bahwa variabel Budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Pertama Ekspres.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Prayudha (2018). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah salah satu yang berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan di Universitas Islam Indonesia. Budaya organisasi mejadi salah satu faktor yang berkontribusi untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tetap Universitas Islam Indonesia. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Risnawati (2016) juga menunjukkan hal yang sama bahwa budaya organisasi berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Daya Makassar. Selanjutnya hal yang berbeda terjadi dalam penelitian Bakti (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PKBI Pusat. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hosseinkhazadeh & Yeganeh (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi briefing yang dilakukan setiap pagi di PT. Tiga Permata Ekspres sudah tepat dan baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penciptaan budaya organisasi yang cocok dan memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat bekerja bagi karyawan. Budaya organisasi yang kurang mendapat perhatian membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam penyelesaiannya mengalami hambatan, sehingga terjadi penurunan semangat kerja dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap pekerjaannya.

#### C. Pengaruh Variabel Stress Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Stress Kerja dapat disimpulkan bahwa responden banyak yang memilih "Saya Setuju" agar setiap pernyataan dan nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator Interval sesuai dengan

penjelasan “Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi”. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Artinya indikator Interval terbukti bahwa variabel Stress Kerja terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Pertama Ekspres.

Hasil yang sejalan dilakukan oleh Prayudha (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tetap Universitas Islam Indonesia termasuk kedalam kategori yang tinggi, sehingga berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Beberapa indikator seperti gaji/upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja secara keseluruhan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan apabila indikator-indikator tersebut dipertahankan dan diimplementasikannya secara optimal oleh Universitas Islam Indonesia. Penelitian yang sama pun dilakukan oleh penelitian Jalagat (2017) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Namun hal yang tidak sejalan dilakukan oleh penelitian Aulia (2017) yang menunjukkan bahwa secara empiris hasil studi meta analisis mampu menjawab sekaligus keyakinan peneliti bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan memiliki korelasi yang negatif pada kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dikarenakan Overload Job atau tekanan dari seorang customers, tekanan dari vendor dan juga minimnya sumber daya manusia yang mengerjakan, sehingga karyawan akan mengalami kelelahan untuk mengerjakannya. Faktor yang paling dominan dapat meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan yaitu tuntutan tugas berupa penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan, dan waktu penyelesaiannya karena tugas yang diberikan kurang detail terkait apa tujuan tugasnya, tidak diarahkan secara jelas, waktu penyelesaian yang singkat, sehingga para karyawan mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya dan mengalami stress kerja. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut akibat tuntutan tugas yang diberikan.

## Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Employee engagement tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang berkontribusi untuk menciptakan kinerja karyawan pada PT. Tiga Permata Ekspres.
3. Stress bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres. Stress kerja dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi untuk menurunkan kinerja karyawan pada PT. Tiga Permata Ekspres. bahwa stress kerja ada hubungannya terhadap kinerja karyawan, dikarenakan Overload Job atau tekanan dari seorang customers, tekanan dari vendor dan juga minimnya sumber daya manusia yang mengerjakan, sehingga karyawan akan mengalami kelelahan untuk mengerjakannya.

## Konflik Kepentingan

Tidak ada potensi konflik kepentingan yang relevan dengan artikel ilmiah penelitian ini.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo atas dukungan pelaksanaan penelitian.

## Daftar Pustaka

- Arifin, M. (2014) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. ABC', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), pp. 102–116.
- Aulia, R. (2017) 'Dampak Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan', *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 6(3), pp. 141–150.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2011) 'The Job Demands-Resources Model: State of The Art', *Journal of Managerial Psychology*, 26(3), pp. 219–236.
- Jalalat, N. (2017) 'The Relationship between Job Stress and Job Performance among Midwives Working in Health Centers Affiliated to Shahroud University of Medical Sciences', *International Journal of Epidemiologic Research*, 4(4), pp. 262–268.
- Lewiuci, A. and Mustamu, A. (2016) 'The Influence of Employee Engagement on Employee Performance in Banking Sector of Indonesia', *Journal of Human Resource Management*, 4(1), pp. 1–9.
- Masihabadi, M. et al. (2015) 'The Relationship between Job Stress and Job Performance: Moderating Role of Role Ambiguity and Role Conflict', *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 4(6), pp. 267–272.
- Maulana, R. (2021) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan', *Jurnal Manajemen Strategis*, 9(1), pp. 58–70.
- Muryani, E. et al. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UNISMA PRESS.
- Nazir, M.S. (2016) 'The Impact of Employee Engagement on Employee Performance and Organizational Performance', *Journal of Managerial Sciences*, 10(2), pp. 41–54.
- Nicholas, E., Obasi, E.M. and Anene, A.N. (2017) 'Impact of Job Stress on Employee Performance in a University Community', *European Journal of Business and Management*, 9(33), pp. 132–141.
- Nurjah, F. (2016) 'Employee Engagement and Employee Performance: A Study of PT PLN Persero Jakarta Pusat', *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 4(6), pp. 1–11.
- Sulaiman, A. (2020) 'Adaptasi Organisasi dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Bisnis', *Jurnal Manajemen Strategis*, 8(2), pp. 70–85.
- Suryanto, B. (2020a) 'Penerapan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), pp. 124–138.
- Suryanto, B. (2020b) 'Pengukuran Kinerja Pegawai dalam Konteks Peningkatan Produktivitas Organisasi', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), pp. 40–55.
- Tejpal, K. (2015) 'The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study of Pharmaceutical Industry in India', *International Journal of Research in Business Management*, 3(5), pp. 12–21.
- Wijaya, D. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Kinerja Perusahaan yang Unggul', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), pp. 38–52.
- Yuen, E.S. (2013) 'The Negative Effects of Job Stress on Employees' Job Performance', *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(6), pp. 502–506.
- Zafar, M.F. (2015) 'Impact of Job Stress on Employee Performance in Business Sector of Pakistan', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(9), pp. 76–86.