

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dzulfiqar Nurtan <sup>1\*</sup>, Basri Modding <sup>2</sup>, Moh. Zulkifli Murfat <sup>3</sup>

[fikarnurtan@gmail.com](mailto:fikarnurtan@gmail.com)<sup>1</sup>, [basri.modding@umi.ac.id](mailto:basri.modding@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [mohzulkifli.murfat@umi.ac.id](mailto:mohzulkifli.murfat@umi.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Makassar New Port. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Pelindo Makassar New Port. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Populasi adalah keseluruhan dari karyawan tetap PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port yang berjumlah 37 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 37 orang karena jumlah populasi relatif kecil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan mempunyai stres kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi ; Stres Kerja ; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Ilmu manajemen merupakan sebuah cabang ilmu ekonomi yang menerapkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengevaluasian terhadap tujuan yang ingin dicapai bersama-sama secara efektif dan efisien. Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, penyesuaian, baik secara organisasi maupun secara individu, karyawan adalah hal terpenting. Penyesuaian ini tentu harus tepat guna dan membutuhkan pengaplikasian ilmu manajemen agar tetap pada kesuksesan tujuan bersama organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka tergantung bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dimaksimalkan dan dikelola secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada faktor peralatan yang modern, sarana serta pra sarana yang memadai, tetapi tergantung pada manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Manusia sebagai makhluk individu juga tidak terlepas sebagai makhluk sosial yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Selain itu, manusia merupakan faktor pengendali dan terpenting dalam sebuah organisasi. Perilaku dan sikap yang terbentuk dari individu karyawan terikat erat dengan budaya organisasi. Menurut Robbins Stephen (2006, hal. 721), mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota dimana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai didalam organisasi.

Selanjutnya dalam kegiatan organisasi, perusahaan tidak terlepas dari budaya organisasi yang diciptakan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi. Menurut Ghasemi (2013), budaya organisasi adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma, dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang berhasil menciptakan budaya yang baik akan memperoleh kondisi eksternal yang baik sehingga budaya dapat diciptakan sesuai strategi dan lingkungannya. Disamping itu, kondisi internal pun menjadi perangkat kuat yang menentukan perilaku para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang maksimal. Persoalan yang sangat mendasar bagi suatu organisasi adalah menciptakan budaya yang kuat atau bagaimana mengubah budaya yang lemah menjadi budaya yang kuat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan tercapai tujuan. Untuk menerapkan budaya organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Apabila budaya yang diterapkan dip perusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada stres kerja karyawan. Dan ini akan menimbulkan dampak positif dan negatif stres yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan yang menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stres, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Sutarto Wijono (2010:145) mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Dengan tuntutan yang tinggi dari perusahaan, secara tidak sadar karyawan mengalami tekanan yang lebih selama bekerja yang akan mengakibatkan stres, sehingga berdampak negatif bagi perusahaan membuat banyak pekerjaan tidak terselesaikan.

PT Pelabuhan Indonesia yang berada di kota makassar salah satunya adalah Makassar New Port yang menaungi bisnis Pelindo Petikemas. Makassar New Port adalah salah satu proyek strategis nasional. Proyek ini adalah hasil dari karya anak bangsa. Sebagai salah satu proyek strategis nasional, Makassar New Port dibangun dan akan menjadi Pelabuhan terbesar di wilayah Indonesia bagian timur untuk semakin memperlancar arus logistik barang. PT. Pelindo Petikemas makassar New Port memiliki budaya organisasi yang cukup kuat. Tetapi ada beberapa hal yang dapat melemahkan budaya organisasi pada perusahaan ini, melihat adanya beberapa karyawan yang terlalu santai dalam bekerja sehingga hal ini dapat membuat pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu dan keluarnya karyawan pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas, begitupun adanya ketidakseuaian pendapat antara pimpinan perusahaan baik urusan internal maupun eksternal, dengan ini dapat membuat terjadinya turnover karyawan. Dengan adanya hal tersebut, ini akan berdampak pada budaya organisasi perusahaan dimana budaya organisasi akan melemah pada perusahaan yang akan dapat menurunkan kinerja pada perusahaan. Dengan melihat turnover pada karyawan Pelindo hal ini dapat dipicu karyawan mengalami stres dalam pekerjaan karena ketidakmampuan karyawan beradaptasi pada perusahaanya contohnya karyawan merasa visi dan misi

atau core values yang dimiliki oleh perusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan sehingga karyawan mengalami stres.

Dari hasil pengamatan dan wawancara oleh beberapa karyawan PT. Pelindo Makassar New Port bahwa karyawan pada perusahaan ini mengalami stres kerja dalam bentuk adanya tuntutan tugas yang secara tiba-tiba diberikan oleh atasan dan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dari arahan pimpinan tetapi waktu yang diberikan kurang cukup untuk diselesaikan. Selain itu beberapa Karyawan pada perusahaan ini dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi apabila ada tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan harus lembur di malam hari untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan di luar jam kerja. Hal ini merupakan dampak akan timbulnya stres. Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan dari perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal dan kinerjanya pun dapat terganggu. Dalam jangka Panjang, apabila karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja dalam perusahaan sehingga hal ini membuat karyawan bisa saja ingin mengundurkan diri (resign).

## Metode Analisis

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, metode ini berfokus pada pengumpulan, analisis jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dari penelitian seluruh karyawan tetap yang berjumlah 37 orang dan penarikan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh atau metode sensus yang berjumlah 37 orang.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Ket
Budaya organisasi (X1)			
- X1.1	0,791	0,324	Valid
- X1.2	0,719	0,324	Valid
- X1.3	0,776	0,324	Valid
- X1.4	0,675	0,324	Valid
- X1.5	0,717	0,324	Valid
Stres kerja (X2)			
- X2.1	0,756	0,324	Valid
- X2.2	0,688	0,324	Valid
- X2.3	0,655	0,324	Valid
- X2.4	0,751	0,324	Valid
- X2.5	0,690	0,324	Valid
- X2.6	0,850	0,324	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
- Y.1	0,619	0,324	Valid
- Y.2	0,756	0,324	Valid
- Y.3	0,455	0,324	Valid
- Y.4	0,755	0,324	Valid
- Y.5	0,633	0,324	Valid
- Y.6	0,719	0,324	Valid

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Selanjutnya uji reliabilitas Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten. Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Suatu instrument penelitian dikatakan *reliabel*, jika alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai > 0,60), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

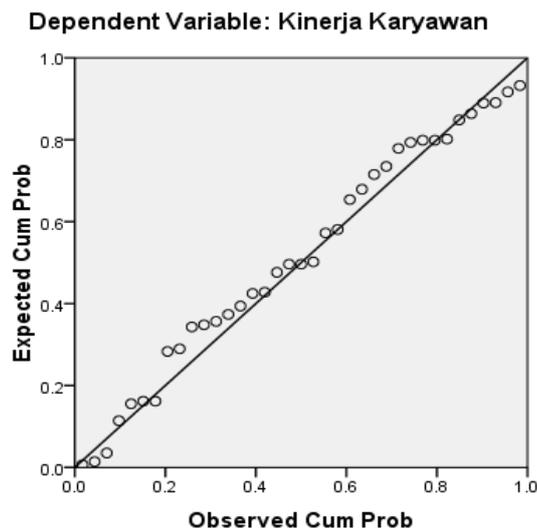
Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Ket
1. Budaya organisasi	0,779	0,60	Reliability
2. Stres kerja	0,821	0,60	Reliability
3. Kinerja karyawan	0,698	0,60	Reliability

Sumber: data diolah, Tahun 2023

### Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dengan menggunakan analisa grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* terhadap masing- masing variabel yaitu budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh data telah berdistribusi secara normal pada seluruh variabel. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 1. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual**

Uji asumsi kenormalan dapat juga dilihat dari normal probability plot antara kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan *Regression Standardized Residual* dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat uji normalitas. Uji multikolinearitas Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau

nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya < 0,1.

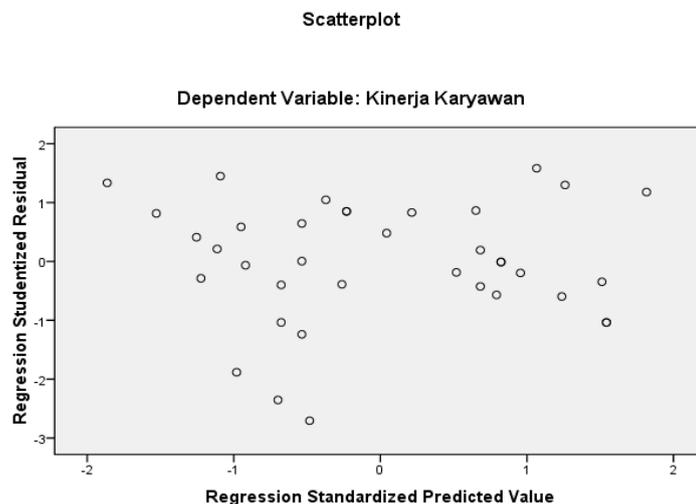
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.462		
	Budaya Organisasi	.000	.520	1.922
	Stres Kerja	.021	.520	1.922

Sumber: data diolah, 2023

Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik Scatterplot. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Scatterplot Penyebaran Residual**

Dari hasil di atas jelas sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam varians kesalahan.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Ganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.340	.457	
	Budaya Organisasi	.564	.143	.545
	Stres Kerja	.308	.127	.335
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber : Data diolah, 2023**

Hasil olah data regresi atas budaya kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,340 + 0,564 X_1 + 0,308 X_2$$

Koefisien  $b_0 = 0,340$  artinya apabila variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port tidak akan berubah atau 0,340. Koefisien  $b_1 = 0,564$  artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Koefisien  $b_2 = 0,308$  artinya setiap peningkatan variabel stres kerja ( $X_2$ ), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port.

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 <sup>a</sup>	.662	.642	.27273	1.663
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen budaya organisasi ( $X_1$ ), pengembangan karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kepuasan kerja ( $Y$ ).

Tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,662. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu budaya kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port adalah sebesar 66,12 persen, sedangkan sisanya 33,88% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya Uji T, Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat variabel independen dalam hal ini budaya organisasi ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempengaruhi variabel dependen kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.340	.457		.744	.462
	Budaya Organisasi	.564	.143	.545	3.943	.000
	Stres Kerja	.308	.127	.335	2.421	.021
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Kriteria pengujian :

Jika nilai Sig  $\alpha > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika nilai Sig  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Semua variabel yang dianalisis memiliki level signifikansi yang berbeda-beda, yaitu:

1. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai Sig, ditemukan tingkat Signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas MakassarNew Port.
2. Variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai Sig, ditemukan tingkat Signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar  $0,21 > 0,05$  Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas MakassarNew Port.

Uji F, pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel independen budaya organisasi (X1), dan pengembangan karyawan (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

**Tabel 7. Analisis ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.951	2	2.476	33.284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.529	34	.074		
	Total	7.481	36			

Semua variabel independen  $X_i$  (budaya organisasi, stres kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15,284 > F_{tabel}$  (3,28) dengan level signifikansi 0,000 atau nilai  $p_{value} < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara simultan semua variabel independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari memiliki kesadaran diri untuk menaati aturan yang ada, memiliki keoptimisan dalam mencapai tujuan dalam bekerja, memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lain, memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan hasil yang baik, dapat berkomunikasi aktif dengan karyawan lain menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port sudah tinggi, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel budaya organisasi berada pada kategori tinggi atau baik dengan rata-rata skor 4,33. Indikator dominan pada variabel budaya organisasi adalah saya memiliki keoptimisan dalam mencapai tujuan dalam bekerja dengan skor 4,43 hal ini mendorong sikap optimis karyawan

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari mudah merasa letih jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak, mudah cemas jika pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya, khawatir jika pekerjaan yang saya lakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu, selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan, terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stres, sering tidak menguasai tugas yang baru saya terima, bahwa kemampuan karyawan menghadapi stres kerja pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port sudah tinggi, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel stres kerja berada pada kategori tinggi. Indikator dominan pada variabel stres kerja dengan skor 4,29 yaitu indikator ketiga dengan pernyataan khawatir jika pekerjaan yang saya lakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu. Hal ini dapat membuat karyawan tertekan jika waktu pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan mempunyai stres kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu, pimpinan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan budaya organisasi karyawan,.
2. Terdapat indikator yang lemah pada variabel budaya organisasi yaitu memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan hasil yang baik maka perlu

diperhatikan lagi bagi karyawan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan tugas.

3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perlu meningkatkan indikator yang memberikan porsi terendah yaitu mudah merasa letih jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak.

### **Daftar Pustaka**

- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Sutarto Wijono (2010). Psikologi Industri & Organisasi. Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Jakarta : Pranadamedia Group
- Ghasemi, Mahbooh. 2013. The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance Evidences From Commercial Banks of the Pune City. JKL Journal. 386-397.