Journal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat Vol: 1, No 1, 2024, Page: 1-17

Dampak Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adam At'taib, Kumara Adji Kusuma*
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini meneliti dampak budaya organisasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, penelitian ini mencakup sampel total 45 karyawan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan dan dianalisis melalui perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas seiring penguatan nilai-nilai budaya. Sebaliknya, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan peningkatan faktor-faktor ini mengakibatkan penurunan efektivitas di antara karyawan. Studi ini mengisi kesenjangan pengetahuan mengenai dampak simultan variabel-variabel ini dalam setting pemerintahan, menonjolkan kebutuhan strategi manajemen yang mendorong budaya organisasi positif sambil meminimalkan konflik dan stres untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Implikasinya menyarankan intervensi yang ditargetkan untuk memperbaiki kondisi tempat kerja dan interaksi karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

DOI:
https://doi.org/ 10.47134/jpem.v1i1.285
*Correspondence: Kumara Adji Kusuma
Email: kumaraadjikusuma@umsida.ac.id

Received: 21-05-2024
Accepted: 24-05-2024
Published: 29-05-2024

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *This study investigates the impact of organizational culture, work conflict, and work stress on employee performance at the Office of the Ministry of Religion in Mojokerto Regency. Utilizing a quantitative explanatory approach, the research encompasses a total sampling of 45 employees using a questionnaire distributed and analyzed via SPSS 25 software. The results indicate that organizational culture positively affects employee performance, enhancing productivity as cultural values strengthen. Conversely, both work conflict and work stress negatively influence performance, with increases in these factors leading to reduced effectiveness among employees. This study fills the knowledge gap regarding the simultaneous impacts of these variables in a governmental setting, highlighting the need for management strategies that foster a positive organizational culture while minimizing conflict and stress to optimize employee performance. The implications suggest targeted interventions to improve workplace conditions and employee interactions.*

Keywords: Organizational Culture, Work Conflict, Work Stress, and Employee Performance

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi dan keberadaan sumber daya manusia menentukan kehidupan pada suatu perusahaan (Indra, 2019). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya

tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan keberadaan karyawan yang benar-benar memberikan kemampuan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Mulia, 2021).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi negara yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang agama. Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto terdiri atas: Subbag Tata Usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, Seksi Pendidikan Agama Islam, Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh dan Seksi Bimas Islam. Upaya untuk mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dipandang perlu untuk terus menerus, mengembangkan inovasi kerja melalui peningkatan kinerja para pegawai. Mengingat tantangan dari masyarakat yang menuntut aparat birokrasi menciptakan pelayanan prima, untuk itu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto agar mempersiapkan diri menciptakan budaya dan inovasi kerja yang lebih baik melalui pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Sendow et all., 2021). Upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh bidaya organisasi yang terdapat di perusahaan (Kurnia, 2022).

Budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan (Sulaksono, 2015). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja atau tujuan dari perusahaan (Angelo, 2005).

Pencapaian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi konflik kerja karyawan yang terjadi diperusahaan (Nassal, 2021). Konflik kerja juga menjadi masalah yang mengganggu kegiatan dalam perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai atau persepsi (Rifki et all., 2019). Konflik kerja sering kali timbul karena adanya komunikasi yang buruk antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman satu sama lain. Faktor lain yang dapat menjadi permasalahan selanjutnya adalah stres kerja. Stres kerja adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri

seorang karyawan sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal perusahaan atau orang lain (Gofur, 2018).

Penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi juga ada yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda dari peneliti lainnya yang menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan peneliti lainnya yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto".

B. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian Bersama (Wibowo, 2010). Sedangkan yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Anwar, 2009).

   Dari teori-teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2. Konflik Kerja

   Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah (Sinambela, 2021).

3. Stress Kerja

   Stres kerja adalah kondisi dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala *(constraints*), atau tuntutan *(demans),* yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2006). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Prabu, 2013).

   Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi

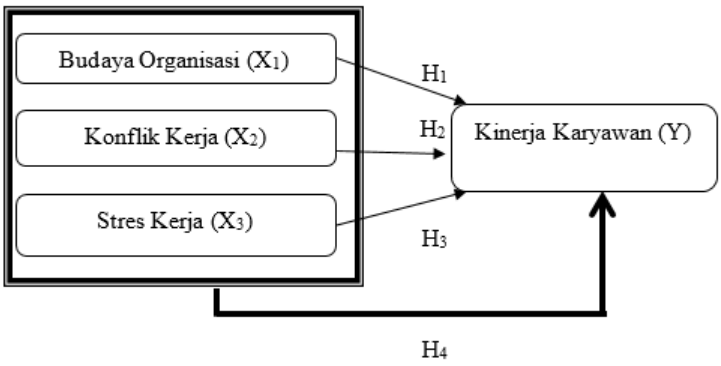
stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Basri & Rivai, 2005). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2009).

Dari beberapa pengertian atau definisi kinerja para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

H2 : Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

H4 : Budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan *(explanatory research),* yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Effendi & Singarimbun, 1995).

B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel
   a) Budaya Organisasi

      Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Indikator budaya organisasi (Sudarmanto, 2014) yaitu sebagai berikut:

      1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
      2) Perhatian pada hal - hal rinci.
      3) Orientasi hasil
      4) Orientasi orang.
      5) Orientasi tim.
      6) Keagresifan.
      7) Stabilitas.

   b) Konflik Kerja

      Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan. Indikator konflik kerja (Rivai, 2016) yaitu sebagai berikut:

      1) Konflik dalam diri seseorang
      2) Konflik antar individu
      3) Konflik antar anggota kelompok
      4) Konflik antar kelompok

   c) Stress Kerja

      Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Indikator Stres kerja (Hasibuan, 2016) yaitu sebagai berikut:

      1) Beban kerja.
      2) Sikap pemimpin.
      3) Waktu kerja.
      4) Konflik.
      5) Komunikasi.
      6) Otoritas kerja.

   d) Kinerja Karyawan

      Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan waktu yang ditentukan. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat *(dependent)* adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan.
3) Ketepatan waktu yaitu menyangkut tentang kesesuian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), konflik kerja (X2), dan stress kerja (X3). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

C. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer, dalam hal ini data primer tersebut berupa jawaban hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner (angket).

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Suharsimi, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto yaitu sebanyak 45 pegawai, dengan kriteria:

1. ASN/PNS = 33 Pegawai
2. Non ASN/Non PNS = 12 Pegawai

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan Sampel total sampling, jadi seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dijadikan sebagai sampel penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data yang telah didapatkan menjadi sebuah informasi yang mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan pada sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 25 *(Statistical Program for the Social Sciences).*

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ke absahan instrumen yang digunakan. Validitas merupakan sejauh mana perbedaan skor skala yang diamati mencerminkan perbedaan sejati antar objek atas karakteristik yang sedang diuji, ketimbang kesalahan sistematik atau acak (Naresh, 2009). Tujuan dilakukan uji validitas ini diharapkan semua butir pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p. value* atau signifikansinya dimana apabila nilai signifikansi diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	$X_{1.1}$	0,626	0,2845	Valid
	$X_{1.2}$	0,807	0,2845	Valid
	$X_{1.3}$	0,765	0,2845	Valid
	$X_{1.4}$	0,734	0,2845	Valid
	$X_{1.5}$	0,703	0,2845	Valid
	$X_{1.6}$	0,393	0,2845	Valid
	$X_{1.7}$	0,452	0,2845	Valid
Konflik kerja	$X_{2.1.}$	0,632	0,2845	Valid
	$X_{2.2}$	0,328	0,2845	Valid
	$X_{2.3}$	0,481	0,2845	Valid
	$X_{2.4}$	0,497	0,2845	Valid
Stres kerja	$X_{3.1}$	0,350	0,2845	Valid
	$X_{3.2}$	0,546	0,2845	Valid
	$X_{3.3}$	0,392	0,2845	Valid
	$X_{3.4}$	0,623	0,2845	Valid
	$X_{3.5}$	0,580	0,2845	Valid
	$X_{3.6}$	0,486	0,2845	Valid
Kinerja karyawan	$Y_{1.1}$	0,330	0,2845	Valid
	$Y_{1.2}$	0,497	0,2845	Valid
	$Y_{1.3}$	0,692	0,2845	Valid

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap budaya organisasi, konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pegawai pada Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai koefisien korelasi yang dihasilkan masing-masing indikator lebih besar dari r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat dikatakan handal. Penelitian ini uji reabilitas yang

digunakan Koefisien *Alpha Cronbach* merupakan ukuran keadaan konsistensi internal yang merupakan rata-rata dari seluruh koefisien paruh bagian yang mungkin dihasilkan dari pembagian yang berbeda-beda atas skala-skala item. Koefisien ini beragam antara 0 hingga 1 dan sebuah nilai 0,6 atau kurang secara umum mengidentifikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan, jadi dapat dikatakan bahwa nilai koefisien diatas 0,6 adalah reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Variabel	Koefisien Reliabilitas	*Cut Off*	Keterangan
Budaya organisasi	0,759	≥0.60	Reliabel
Konflik kerja	0,800	≥0.60	Reliabel
Stres kerja	0,678	≥0.60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,757	≥0.60	Reliabel

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 atau dapat dikatakan semua indikator masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

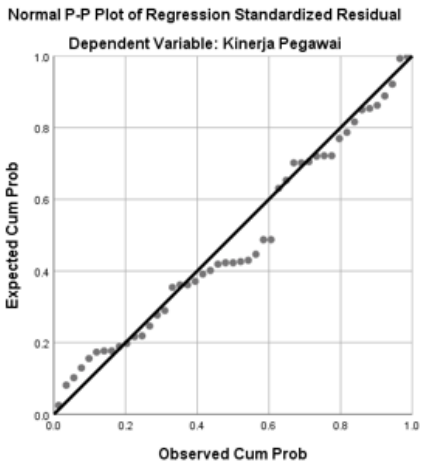
C. Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi kontinya yang mensyaratkan variabel yang diukur arus kontinyu. Uji normalitas bertujuan menguji variabel dependen, variabel independen atau keduanya dalam sebuah model regresi, mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 3. Uji Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Keterangan	*Unstandardized Residual*
Kolmogorov –Smirnov Z	0,130
Asymp. Sig (2-tailed)	0,245

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,245 berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* asumsi normalitas dapat juga dilihat berdasarkan *scatter plot* berikut:



Gambar 2. *Scatter Plot*

Berdasarkan gambar *scatter plot* tersebut maka dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi ada beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam regresi.

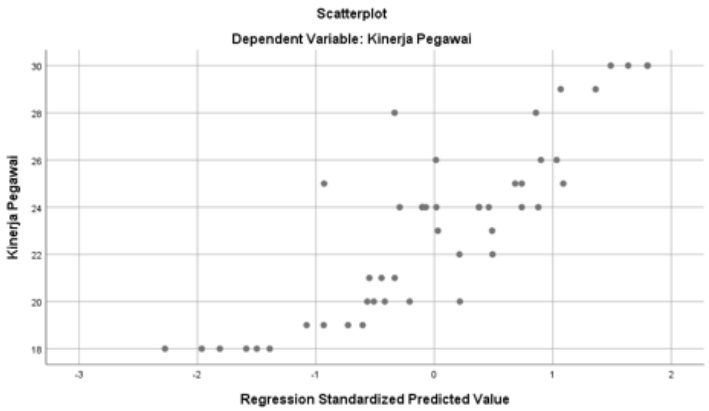
Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.958	1.074
	Konflik Kerja	.986	1.017
	Stres Kerja	.951	1.094

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya [25]. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.



Gambar 3. *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel dependen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.549	1.465		5.154	.000
	Budaya Organisasi	.308	.074	.427	4.172	.000
	Konflik Kerja	-.078	.038	-.172	-2.046	.047
	Stres Kerja	-.166	.040	.445	4.108	.000

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7{,}549 + 0{,}308X1 - 0{,}078X2 - 0{,}166X3$$

Berdasarkan Tabel 4.14, maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y). Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

a = 7,549 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, jika variabel bebas yaitu budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja mempunyai nilai sama dengan nol maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto sebesar 7,549. Jadi nilai konstanta menunjukkan besarnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dan tidak dimasukkan dalam model persamaan.

b1= 0,308 merupakan slope atau koefisien arah variabel budaya organisasi (X1) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya bahwa dengan semakin baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

b2= -0,078 merupakan slope atau koefisien arah variabel konflik kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), artinya variabel Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya bahwa dengan semakin tingginya konflik kerja maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

b3= -0,166 merupakan slope atau koefisien arah variabel stres kerja (X3) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya bahwa dengan semakin tingginya stres kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan

G. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap variabel dependen [26]. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka digunakan uji t (t-*test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, sedangkan nilai t tabel pada *alpha* sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,015 pada taraf nyata 5% (=0,05) atau perbandingan nilai signifikan t.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji T)

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Variabel	Nilai	Status
Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada	t hitung = 4,172 Sig. t = 0,000 t Tabel =2,015	Signifikan

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto		
Variabel Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto	t hitung = -2,046 Sig. t = 0,047 t Tabel =2,015	Signifikan
Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto	t hitung = -4,108 Sig. t = 0,000 t Tabel =2,015	Signifikan

Dari uraian hasil t hitung dan t tabel di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (=0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,015. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 4,172, karena nilai t hitung > t tabel (4,172 > 2,015) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.
b. Pengaruh variabel Konflik kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (=0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,015. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar -2,046, karena nilai -t hitung < t tabel (-2,046 < 2,015) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel Konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.
c. Pengaruh variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (=0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,015. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar -4,108, karena nilai -t hitung > t Tabel (-4,108 < 2,015) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.

H. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (F-test), dengan membandingkan Fhitung dan FTabel pada taraf nyata 5% (=0,05) atau perbandingan nilai

signfikan F. Apabila Fhitung > FTabel atau nilai Sig.F < 0,05 berari Ho ditolak, sebaliknya Fhitung < FTabel atau nilai Sig F > 0,05 berarti Ho diterima.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{Tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel budaya organisasi, Konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y)	F_{hitung} = 40,924 F_{Tabel} = 2,82 Sig F = 0,000	H_a diterima/ H_o ditolak

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan Df1 = 3 dan Df2 = 43 pada *alpha* sebesar 5% diperoleh F Tabel sebesar 2,82 sedangkan F hitungnya diperoleh sebesar 40,924 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa Fhitung > FTabel, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y).

I. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kelayakan dalam penelitian dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai (R^(2)) terletak antara 0 dan 1, bilai nilai mendekati 0 maka semakin lemah model yang digunakan untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai mendekati 1 semakin baik model yang digunakan untuk menerangkan hubungan pengeruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dapa perhitungan nilai (R^(2)) sama dengan 0 maka ini menunjukan variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861[a]	.741	.723	1.969

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel budaya

organisasi, konflik kerja dan stres kerja hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,861. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

J. Pembahasan

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

   Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kondisi budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa selama ini pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan dan pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail. Selama ini organisasi mengutamakan pencapaian hasil lebih penting daripada proses, pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan, kerjasama antara pegawai terjalin dengan baik, pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar pegawai dan pimpinan melakukan perencanaan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan. Kondisi budaya organisasi yang terdapat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto merupakan upaya untuk peningkatan kinerja pegawai.

   Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan meningkat. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu (Cahyana, 2017) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Khoiri).
2. Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

   Kondisi konflik kerja yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto para pegawai dala bekerja merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi dengan rekan kerja, merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara pegawai dan rekan kerja dan pegawai dan rekan kerja dalam kelompok kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan dan pegawai mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

   Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya konflik kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu (Kalbadri, 2021) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai (Halim, 2022).
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

Kondisi stress kerja para pegawai dapat diketahui bahwa pegawai merasakan beban pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu memberatkan, pimpinan belum memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas dan pegawai merasa sulit menyelesaikan masalah atau konflik dengan rekan kerja. Selain itu pegawai mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang membuat merasa tidak nyaman dan merasa *job description* yang diberikan instansi tidak sesuai dengan posisi.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya stress kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu [29] yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai [30].

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan meningkat.
2. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya konflik kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun.
3. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya stress kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian. Rineka Cipta.

Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. E-Jurnal Akuntansi, 18(2), 1314–1342.

Ghozali, I. (2007). Analisis multivariate dengan program SPSS (Cetakan Empat). Penerbit Universitas Diponegoro.

Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, 295–304.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. Sorot, 14(2), 21–29.

Indra, A. (2019). Effect to motivation and work experience in the performance of employees PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 6(2), 101–113.

Kalbadri, M., & Karyaningsing, K. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 4(2), 680–689.

Khoiri, M. U. (2016). Pengaruh konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.

Klaas, P. W., Lapian, J. S., & Sendow, G. (2021). Pengaruh kepribadian, penempatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero area Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi (edisi terjemahan). Penerbit Salemba Empat.

Kurnia, M. F. A. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).

Malhotra, N. K. (2009). Riset pemasaran pendekatan terapan (Edisi Keempat). Indeks.

Mangkunegara, A. (2009). Sumber daya manusia. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi Baru). Remaja Resda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia. PT. Remaja Rosdakarya.

Mulia, R. A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja. CV. Eureka Media Aksara.

Nassal, N. (2021). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Media Grup Palopo Pos (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).

Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. Maker: Jurnal Manajemen, 5(1), 117–129.

Priyatno, D. (2008). Mandiri belajar SPSS. Mediakom.

Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Raja Grafindo.

Rivai, V., & Basri. (2005). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi (Edisi 10, Alih Bahasa Tim Indeks). Indeks kelompok Gramedia.

Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). Metode penelitian survey (Edisi Revisi). PT. Pustaka LP3ES.

Sudarmanto. (2014). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM (Cetakan Kedua). Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. CV. Alvabeta.

Sulaksono, H. (2015). Budaya organisasi dan kinerja. Deepublish.

Wibowo. (2010). Budaya organisasi. Rajawali Pers.