

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Adella Seperianti Br Surbakti¹, Yuli Arnida Pohan²

Universitas Potensi Utama

adellasurbakti2020@gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

Received: 11 Oktober 2023 | Revised: 19 November 2023 | Accepted: 22 Desember 2023 | Published Online: 16 Januari 2024

ABSTRACT

Human resources are the most influential component in running a company. The success of a company depends on the job satisfaction of its employees, which is influenced by many aspects, one of which is the work environment, work stress and organizational culture. This research aims to see whether there is a partial or simultaneous influence between the work environment, work stress, and organizational culture on employee performance at the TPI Belawan Class II Immigration Office. The survey was conducted on 40 respondents at the TPI Belawan Class II Immigration Office. The techniques used were observation, interviews, and distributing questionnaires. The data analysis method uses classic assumption tests: normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. Hypothesis testing techniques use multiple linear regression analysis, partial testing, and simultaneous testing. The research results show that the work environment, work stress and organizational culture together have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, based on testing work environment and organizational culture variables, results were obtained that had a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, the work stress variable shows that it does not have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia ialah komponen yang paling berpengaruh di dalam menjalankan satu perusahaan. Kesuksesan satu perusahaan tergantung kepada kepuasan kerja karyawannya, yang dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial ataupun simultan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Survei dilakukan terhadap 40 responden di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian parsial, dan pengujian simultan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan pengujian variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi diperoleh hasil yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel stres kerja menunjukkan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata-kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

Korespondensi: Adella Seperianti Br Surbakti. Universitas Potensi Utama. JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241. Email: adellasurbakti2020@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi tuntutan perkembangan zaman. Sumber Daya Manusia adalah hal yang paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang sangat mutlak diperlukan.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Agar mencapai kinerja yang maksimal dari pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan, stress dan budaya organisasinya. Lingkungan kerja, stress kerja dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Berdasarkan SOP Kantor Imigrasi diperoleh informasi bahwa pembuatan paspor memerlukan waktu 3 hari mulai dari proses mengajukan permohonan sampai pengambilan paspor, namun masih terdapat pengurusan paspor yang melebihi dari waktu yang ditentukan sehingga masih terdapat pemohon yang mengeluh dan kurang puas dengan kinerja atau pelayanan disana.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan yang mendukung kelangsungan kinerja karyawannya. Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerjanya bersih, nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan, lingkungan kerja di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan masih kurang nyaman, karena lokasi kantor masih sering terendam banjir rob yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi terhambat dan kurang maksimal. Diperlukan pembenahan pada ruang percetakan karena ruang geraknya kurang luas, penataan ruang kurang maksimal, dan jaringan internet yang tidak stabil menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi terkendala dan tidak efisien.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2008) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Stres merupakan hal yang perlu dihindari oleh karyawan dalam bekerja karena hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terdapat gejala-gejala stress di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan yang diakibatkan oleh besarnya tuntutan pekerjaan yang harus selalu cepat, tepat dan mencapai target membuat pegawai kewalahan juga harus bekerja lembur. Kejenuhan pegawai bisa terlihat dari tingkah laku yang tidak bersemangat dalam bekerja dan juga mengalami kelelahan fisik sehingga pegawai terkadang datang terlambat atau tidak masuk kantor.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Priansa dan Garnida (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Adapun budaya organisasi yang berlaku di kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan adalah budaya kerja BerAKHLAK adapun maknanya adalah sebagai berikut: Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Berdasarkan observasi peneliti, di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan masih terdapat beberapa karyawan terutama yang baru yang kurang mengerti dan memahami tentang budaya yang sudah ada di perusahaan. Sehingga menimbulkan ketidaknyamanan antar karyawan baru saat melakukan pekerjaan yang dapat mengakibatkan penurunan pada kinerjanya masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke kantor dan terlambat masuk setelah istirahat, hal ini menyebabkan kinerja menjadi lamban dan kurang maksimal. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan merupakan Kantor Imigrasi dimana salah satu tugasnya dalam melaksanakan tugas pemerintah adalah mengatur lalu lintas orang yang keluar masuk wilayah Indonesia. Dan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan merupakan salah satu kantor imigrasi yang mempunyai tempat pemeriksaan imigrasi (TPI) laut. Uraian diatas memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002:195). Sutrisno (2019:45) mengatakan kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160). Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:378) indikator yang menjadi ukuran kinerja, yaitu: 1) Kuantitas. 2) Kualitas. 3) Keandalan. 4) Kehadiran. 5) Kemampuan bekerja sama.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, music, keamanan, dan kebisingan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:25). Menurut (Sedarmayanti, 2017:28) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Penerangan. 2) Suhu udara. 3) Penggunaan warna. 4) Ruang gerak yang diperlukan. 5) Keamanan kerja. 6) Hubungan karyawan.

Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2007:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:157). Adapun indikator stres kerja menurut (Mangkunegara, 2017:157) yaitu: 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat. 2) Waktu kerja yang mendesak. 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah. 4) Iklim kerja yang tidak sehat. 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab. 6) Konflik kerja. 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Budaya Organisasi

Gibson, et,al (dalam Soetopo, 2010:123) mendefinisikan budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Menurut (Robbins, 2008:279) budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Menurut (Robbins, 1996:289) yang menjadi

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

indikator budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko. 2) Perhatian terhadap detail. 3) Orientasi hasil. 4) Orientasi orang. 5) Orientasi tim. 6) Keagresifan. 7) Stabilitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila para karyawan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, maka karyawan akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitas. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia, Benhard, dan Rita (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Milafatul (2019) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan”.

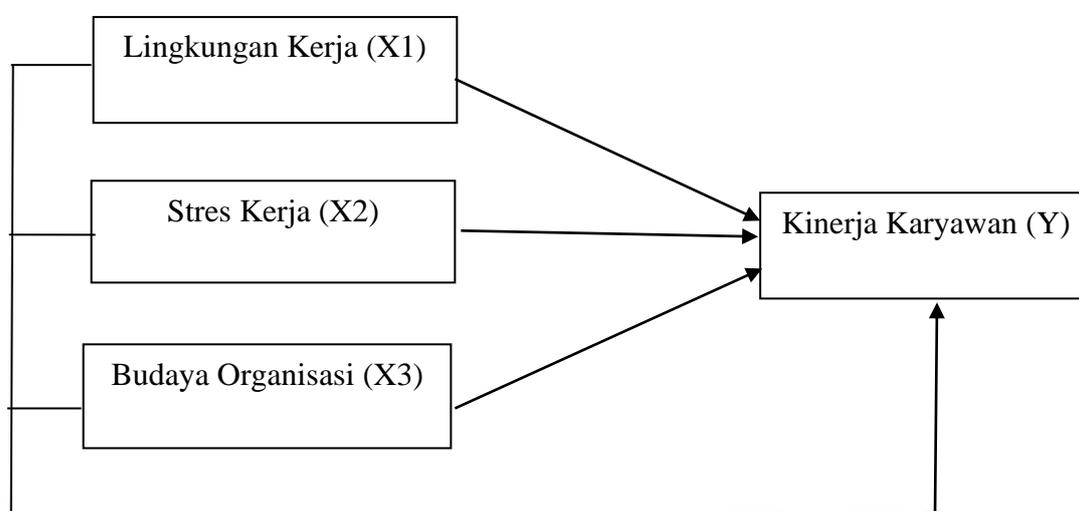
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan Abdul, Edy, dan Yohana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan kesepakatan yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa kesepakatan maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana. Semakin tinggi seorang pegawai memegang budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila para karyawan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, maka karyawan akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitas. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan kesepakatan yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa kesepakatan maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana. Di dalam penelitian Kautsar Jundy (2018) memperlihatkan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data yang diperoleh melalui kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau dapat dikatakan data yang memiliki kecenderungan dapat

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

dianalisis dengan cara teknik statistik. Adapun penelitian dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan yang berlokasi di Jln. Serma Hanafiah No. 1, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian yang dilakukan peneliti yaitu bulan Mei 2023 sampai dengan Juni 2023. Populasi dari penelitian adalah karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Populasi pada penelitian ini sejumlah 40 Orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang dimana sampel yang sama terhadap populasi yaitu 40 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan jawaban dari pernyataan responden dalam pengisian kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda menggunakan SPSS sebagai alat olah data. Uji instrumental dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yaitu berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas serta analisis linear berganda dengan uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49180516
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.104
	Positive	.071
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai nilai *Asymp.sig* (2-tailed) adalah 0,200 ini berarti nilainya diatas nilai signifikansi 5% (0,05) yang artinya data telah berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.043	5.859		-.007	.994		
	Lingkungan Kerja	.343	.154	.284	2.231	.032	.680	1.471
	Stres Kerja	.189	.154	.134	1.230	.227	.934	1.071
	Budaya Organisasi	.628	.137	.599	4.578	.000	.642	1.557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan

Nilai VIF dari variabel Lingkungan kerja, Stres kerja dan Budaya organisasi lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), Ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar independen dalam model regresi.

Nilai Tolerance dari variabel Lingkungan kerja, Stres kerja dan Budaya Organisasi lebih besar dari 0,1 ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar independen dalam model regresi.

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.997	3.023		.330	.744
	Lingkungan Kerja	.051	.079	.128	.645	.523
	Stres Kerja	-.013	.079	-.027	-.163	.872
	Budaya Organisasi	.036	.071	.102	.502	.619

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 nilai signifikansi (sig) seluruh variabel independent pada penelitian lebih besar dari 0,05. Pada variabel lingkungan kerja nilai signifikansi $0,523 > 0,05$. Pada variabel stress kerja nilai signifikansi $0,872 > 0,05$ sedangkan variabel budaya organisasi nilai signifikansi $0,619 > 0,05$. Maka sesuai

dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.043	5.859		-.007	.994
	Lingkungan kerja	.343	.154	.284	2.231	.032
	Stres kerja	.189	.154	.134	1.230	.227
	Budaya organisasi	.628	.137	.599	4.578	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat :

Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2.231 dan lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 2.026 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,032 lebih kecil dari nilai ketetapan sig yaitu 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan.

Nilai t hitung variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1.230 dan lebih kecil dari T Tabel yaitu sebesar 2.026 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,227 lebih besar dari nilai ketetapan sig yaitu 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan.

Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 4.578 dan lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 2.026 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai ketetapan sig yaitu 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan.

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.485	3	241.495	18.283	.000 ^b
	Residual	475.515	36	13.209		

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

Total	1200.000	39		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F Hitung sebesar 18.283 dengan sig 0.000 dan untuk F Tabel diperoleh nilai 2.866 artinya F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel bebas terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.571	3.63439
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat pada nilai *adjusted R Square* diperoleh nilai 0,571 yang artinya 57,1% pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Kemudian sisanya yaitu 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan. Lingkungan kerja, stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan begitu pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama pada fasilitas kerja sehingga karyawan bisa lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan perlu meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja dengan terus memperhatikan pemberian tugas kepada karyawan sehingga karyawan tidak bosan dan jenuh yang dapat membuat karyawan stress. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian mengenai stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan hendaknya dapat untuk mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga mampu untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Amalia, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Politeknik Harapan Bersama*.
- Brenda U.C. warongan, Lucky O.H.Dotulong, G. G. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Samratulangi, 10(1)*, 963–972.
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. 5(1)*.
- Hermawan, D. C., Dhamayanthi, W., Puspitorini, R., & Ambarkahi, Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember. *Manajemen Agribisnis Dan Agroindustri, 1(1)*, 9–17. <https://doi.org/10.25047/jmaa.v1i1.3>
- Dewi, A. F. (n.d.). *Pengaruh kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. gresik cipta sejahtera cabang medan. 131–141*.
- Kuraising, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.
- Laia, S., & Dewi, A. F. (2023). *Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT . Pelindo Regional I Cabang Belawan. 1*, 119–130.
- Pudjiati, F. K. dan. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Balikpapan. *Universitas Balikpapan, 11(2015)*, 111–121.
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau. *Forum Ekonomi, 20(2)*, 81–86.
- Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, A. S. (n.d.). Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia, 144–155*.
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Saragih, N. M., Pohan, Y. A., Lubis, R. A., & Liswanty, I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. 4(2)*, 173–185.
- Syahputra, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 05, No. 02, Januari 2024

Wati, E. dan I. Y. A. dan A. P. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 204–221.