

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt Infomedia Nusantara Di Kota Depok

Fachri Hayqal¹, Zachkaria Rialmi², Ranila Suciati³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Jl. Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan

E-mail : fachrihayqal@upnvj.ac.id¹, zac.rialmi@upnvj.ac.id², ranila@upnvj.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di Kota Depok. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden yang merupakan keseluruhan jumlah *sales* PT Infomedia Nusantara di Kota Depok. Dalam penelitian ini teknik analisa menggunakan Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang dibantu dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Hasil pengujian diperoleh hasil (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di Kota Depok, (2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di Kota Depok, (3) budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di Kota Depok

Kata kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja, dan Sales PT Infomedia Nusantra

ABSTRACT

The Research is a quantitative study that aims to determine and prove the Influence of Organizational of Culture and Work Stres on the Sales Performance of PT Infomedia Nusantara in Depok City. This Research uses a sample of 60 respodents which is the total number of sales of PT Infomedia Nusantara in Depok City. In this research, the analysis technique uses t test (partial), F test (simultaneous), and coefficient of determination test (R^2) which is assisted by using SPSS version 26 software. The test result show that (1) organizational culture has a significant effect on sales performance of PT Infomedia Nusantara in Depok City, (2) work stres has a significant effect on the sales performance of PT Infomedia Nusantara in Depok City, (3) organizational culture and work stres simultaneously have a significant effect on sales performance of PT Infomedia Nusantara in Depok City.

Keyword : Organization Culture, Work Stres, Performance, and Sales PT Infomedia Nusantara

1. PENDAHULUAN

Setiap membentuk sebuah organisasi, tujuan paling utama yaitu mencapai target yang sudah ditetapkan serta mendapatkan keuntungan bagi suatu organisasi. Keuntungan tersebut bisa didapatkan apabila suatu organisasi dapat mengelola sumber dayanya dengan benar dan tepat, salah

satunya adalah sumber daya manusia milik organisasi. Dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus memiliki keterampilan dan strategi agar mampu mendapatkan sumber daya manusia unggul serta dapat bersaing dengan organisasi lain. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul maka suatu organisasi

dapat menghasilkan hasil yang maksimal serta mampu memperoleh keuntungan yang maksimal dari hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawannya serta mampu memenuhi harapan dan tujuan perusahaan.

Beragamnya organisasi yang ada di Indonesia dengan berbagai macam sumber daya manusia yang dimiliki serta bergerak di beragam bidang, diantaranya adalah PT Infomedia Nusantara (IMD) yang merupakan bagian dari PT Telkom Indonesia Tbk yang berfokus pada layanan *Business Process Outsourcing*. Agar bisnis tersebut dapat menghasilkan keuntungan sesuai dengan harapan yang diinginkan, maka diperlukannya kinerja yang maksimal sehingga hasil yang diinginkan sesuai dengan target yang sudah di tentukan.

Sitompul, Ali, dan Rialmi (2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan sesuatu wujud berupa hasil ataupun pencapaian yang telah didapat baik dari ilmu ataupun pengetahuan serta keahlian dari individu dalam melaksanakan serta menuntaskan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik ditandai dengan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Adanya hasil yang sesuai harapan, maka perusahaan mampu mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dalam hal ini untuk melihat kinerja *sales*, IMD menggunakan jumlah hasil penjualan dari *sales* atau yang sudah mengaktifkan layanan Indihome setiap bulannya. Berikut disajikan data penjualan dari periode Januari 2020 sampai dengan Desember 2020:



Gambar 1. Grafik Penjualan Indihome *sales* IMD Tahun 2020

Sumber: PT Telkom Indonesia Tbk

Hasil dari grafik pada Gambar 1 terlihat bahwa terjadinya fluktuatif atas penjualan Indihome pada tahun 2020 di kota Depok, khususnya setelah bulan Juli hingga Desember

2020 grafik mengalami penurunan penjualan. Setelah melihat hasil penjualan yang tercatat pada Gambar 1, maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa bulan yang belum mencapai target yaitu sebesar 480/bulan. Enam bulan diantaranya yaitu dibulan Januari, Februari, September, Oktober, November, dan Desember. Dengan kondisi seperti ini, dapat diartikan bahwa total penjualan *sales* dari IMD belum memenuhi target yang diinginkan oleh PT Telkom Indonesia.

Hal tersebut menjadi perhatian bagi Telkom maupun IMD, karena masih cukup yang belum mencapai target dalam waktu 4 bulan terakhir. Jika hal ini terus terjadi dan dibiarkan saja maka keuntungan yang dihasilkan perlahan-lahan akan mengalami penurunan. Berdasarkan data yang telah dijabarkan maka dapat terlihat bahwa kinerja *sales* IMD masih belum mencapai kata memuaskan. Dalam hal ini terjadinya penurunan penjualan serta cukup tinggi *sales* IMD yang belum bisa mencapai target pada 4 bulan terakhir di tahun 2020.

Menurunnya kinerja para *sales* IMD dapat disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang dipahami serta diterapkan oleh *sales*. Budaya organisasi menurut Riani (Ravionita, 2015) adalah sebagai hal dasar yang dapat di terima organisasi dalam bertindak serta menyelesaikan permasalahan, untuk dapat membentuk karyawan yang dapat menyesuaikan diri pada lingkungannya dan mempersatukan seluruh anggota organisasi. Apabila budaya yang dimiliki oleh perusahaan tidak atau sulit diterima oleh karyawan, maka perusahaan dapat mengalami hambatan untuk menggapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan SPV yang menangani *sales* IMD terdapat kebiasaan yang dimiliki oleh beberapa *sales* IMD yang membuat kurangnya maksimal dalam bekerja, seperti pengurangan aktivitas dalam bekerja di sore hari serta melakukan perkumpulan disuatu tempat untuk membahas tentang pekerjaan atau diluar pekerjaan. Hal tersebut tidak sejalan dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh Telkom

dengan slogan “*ALWAYS THE BEST*” yang dimana dalam slogan tersebut terdapat nilai perilaku positif, integritas, kesungguhan, kejujuran, totalitas, berkomitmen, antusiasme, dan keinginan untuk menjadi yang terbaik. Dengan kurangnya penerapan budaya organisasi pada *sales* IMD yang dimiliki oleh Telkom dapat mempengaruhi *sales* IMD dalam mencapai target serta dapat menurunkan kinerja dari *sales* IMD.

Selain budaya organisasi, terdapat unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang *sales* yakni stres kerja. Menurut Veithzal Stres diartikan sebagai suatu kondisi yang mampu terciptanya turunnya daya tahan fisik dan psikis serta bisa mempengaruhi seorang karyawan. Stres yang telalu berlebihan dapat mengganggu karyawan dalam beraktivitas saat bekerja. Stres pada karyawan akan menimbulkan rasa kecemasan yang tinggi sehingga emosional yang dimiliki karyawan menjadi tidak terkendali (Sofiana et al., 2020). Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi tentu dapat dengan mudah terserang penyakit dan sulit untuk fokus saat menjalani tugasnya serta tingkat emosi yang tidak stabil sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi lingkungannya.

Dalam hal ini *sales* IMD memiliki tingkat stres kerja yang cukup tinggi karena kondisi lingkungan sekitar yang kurang kondusif akibat meluasnya *pandemic Covid-19*. Dari hasil wawancara dengan salah satu dari *Team leader* (TL) *sales*, di kondisi saat ini selain tingginya rasa kekhawatiran akan kesehatan dirisendiri dan keluarganya, *sales* juga mengalami kesulitan dalam bekerja di kondisi lingkungan yang kurang kondusif. Kesulitan tersebut dikarenakan pembatasan dalam bekerja serta banyak jalan dan perumahan yang tidak atau sulit mengizinkan orang luar untuk masuk kedalam lingkungannya, akibatnya *sales* mengalami kesulitan untuk mendapatkan pelanggan dan sulit untuk mencapai target di setiap bulannya. Sulitnya mendapatkan pelanggan dalam kondisi saat ini membuat para *sales* merasa

tertekan dalam bekerja serta timbul rasa cemas. Dengan kondisi tersebut *sales* akan rentan mengalami stres kerja, hal ini menjadi hal yang kurang baik bagi Telkom dan IMD karena dapat mempengaruhi kinerja *sales* serta pemasukan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Infomedia Nusantara di Kota Depok”.

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini dilakukan yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara.

2. METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok sebanyak 60 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis pada penelitian dibantu menggunakan *Software SPSS 26* dan terdiri dari deskripsi statistik data penelitian, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, dan uji hipotesis (uji parsial, simultan, dan koefisien determinasi).

3. LANDASAN TEORI

Kinerja

Sebuah organisasi pasti mempunyai harapan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul agar mampu memiliki hasil yang selaras dengan harapan. Sumber daya manusia yang unggul dibarengi dengan adanya kinerja yang maksimal, maka kinerja merupakan sebuah hal yang penting dalam

organisasi. Menurut Mangkunegara (Indrasari, 2017, hlm. 50) Kinerja ialah sebuah prestasi kerja dengan banyaknya tugas selesai yang dituntaskan oleh karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu Rivai dan Basri (Masram & Mu'ah, 2015, hlm. 116) mendefinisikan kinerja sebagai hasil keseluruhan seseorang dalam periode tertentu saat mengerjakan tugas, seperti hasil yang sudah ditetapkan, target yang sudah ditentukan serta sudah disepakati bersama-sama.

Kinerja dapat dikatakan maksimal dalam suatu organisasi karena adanya faktor yang dapat berpengaruh terhadap individu dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (Sembiring & Ferine, 2018, hlm. 58) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: faktor kemampuan seperti keahlian yang dimiliki individu dan faktor motivasi seperti sikap karyawan saat dihadapkan dengan pekerjaan. Indikator kinerja menurut Robbins (Sulaksono, 2015, hlm. 119) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Budaya Organisasi

Didalam organisasi pasti terdapat adanya budaya yang menjadi dasar keyakinan bagi suatu organisasi, seperti yang dikatakan oleh Mejia, Balkin, dan Cardy (2012, p.13) budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan dasar dan asumsi yang diyakini oleh anggota organisasi. Keyakinan tersebut secara tidak sadar sebagai suatu pandangan organisasi mengenai individu dan lingkungan yang diterima. Selain itu budaya organisasi diartikan oleh Dahie et al. (2016) diartikan sebagai kumpulan nilai serta norma yang dimiliki oleh seluruh seorang atau *team* di dalam organisasi serta berfungsi untuk mengontrol cara berinteraksi antar individu.

Menurut Armstrong & Taylor (2014, p.121) terdapat beberapa komponen pada budaya yaitu: Nilai yaitu keyakinan tentang suatu hal yang baik untuk keberlangsungan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi, maka hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku anggotanya, Norma sebuah aturan perilaku tidak tertulis yang memberikan pedoman tentang tatacara

berperilaku, Artefak aspek yang terlihat dan nyata dari sebuah organisasi yang dapat didengar, dilihat, atau dirasakan oleh seorang karyawan, dan Gaya Manajemen sebuah pendekatan yang digunakan manajer untuk menangani individu atau kelompok dengan gaya manajemen atau kepemimpinan, hal tersebut sebagai bagian penting dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu hal bersifat kualitatif, namun bisa dirasakan keberadaannya. Untuk menentukan apakah budaya yang ada dalam organisasi sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi, terdapat beberapa indikator untuk menentukannya. Menurut Afandi (2016, hlm. 83) indikator budaya organisasi antara lain: Pelaksanaan Norma, Pelaksanaan Nilai-nilai, Kepercayaan dan filsafat, Pelaksanaan Kode Etik, Pelaksanaan Seremoni, dan Sejarah Organisasi.

Stres Kerja

Seseorang saat melaksanakan tugas disuatu perusahaan pasti merasakan adanya tekanan yang dapat menyebabkan stres. Stres tersebut dapat berasal dari beban kerja yang diberikan, kewajiban yang harus diselesaikan, serta kurangnya kenyamanan pada lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Saleh (2019, hlm. 49) Stres kerja merupakan sebuah respon dari individu atas tuntutan kerja dan peran yang tidak sejalan dengan keahlian yang dimiliki serta diminta untuk mengatasinya, walaupun tekanan yang ada di lingkungan kerja tidak bisa dihindarkan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi seseorang baik itu kondisi fisiknya maupun kondisi kejiwaannya. Stres kerja merupakan ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan beban kerja yang membuat keadaan emosional terganggu (Vanchapo, 2020, hlm. 37). Indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014, hlm. 204) yaitu: beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini untuk mendeskripsikan sebuah data, penelitian ini mengaplikasikan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif menurut Radjab & Jam'an (2017, hlm. 127) adalah suatu statistik

dengan berfungsi sebagai menganalisis data dengan menggambarkan serta mendeskripsikan dengan tidak mengeneralisasikan hasilnya. Berikut merupakan hasil perhitungan analisis data deskriptif berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari variabel budaya organisasi, stress kerja, dan kinerja.

Tabel 1. Tabel Statistik Deskriptif

No	Variabel	N	Mean
1	Kinerja	60	4,467
2	Budaya Organisasi	60	4,384
3	Stres Kerja	60	4,302

Berdasarkan Tabel 1 dari 60 sampel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari tabel 1. Rata-rata tanggapan pada kinerja memiliki nilai 4,467 yang dimana nilai tersebut masuk kedalam kategori "Setuju". Hal ini dapat di artikan bahwa sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok setuju dengan melakukan pekerjaan dengan benar dapat memberikan kinerja yang cukup baik.
- Dari tabel 1. Rata-rata tanggapan pada budaya organisasi memiliki nilai 4,384 yang dimana nilai tersebut masuk kedalam kategori "Setuju". Hal ini dapat di artikan bahwa sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok menyetujui bahwa dengan adanya elemen-elemen budaya seperti norma dan nilai-nilai dapat memperkuat hubungan dan pekerjaan.
- Dari tabel 1. Rata-rata tanggapan pada stres kerja memiliki nilai 4,302 yang dimana nilai tersebut masuk kedalam kategori "Setuju". Hal ini dapat di artikan bahwa sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok menyetujui bahwa dengan mengurangi hal-hal yang bisa memicu stres dapat meningkatkan kinerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Apabila pada uji validitas mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, hal tersebut menandakan pernyataan pada kuesioner tersebut dikatakan valid. Nilai r tabel di dapat dengan melihat tabel sesuai dengan data yaitu $df = N$ yaitu sebanyak 60, tingkat signifikansi 0,05. Sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,254. Sedangkan pada uji reliabilitas

instrumen pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R hitung	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X ₁)	X.1.1.1	0,738	0,912
	X.1.1.2	0,817	
	X.1.2.1	0,799	
	X.1.2.2	0,792	
	X.1.3.1	0,811	
	X.1.3.2	0,680	
	X.1.4.1	0,753	
	X.1.4.2	0,719	
	X.1.5.1	0,707	
	X.1.5.2	0,803	
Stres Kerja (X ₂)	X.2.1.1	0,761	0,942
	X.2.1.2	0,819	
	X.2.2.1	0,885	
	X.2.2.2	0,865	
	X.2.3.1	0,911	
	X.2.3.2	0,880	
	X.2.4.1	0,733	
	X.2.4.2	0,774	
	X.2.5.1	0,736	
	X.2.5.2	0,793	
Kinerja (Y)	Y.1.1.1	0,703	0,893
	Y.1.1.2	0,713	
	Y.1.2.1	0,795	
	Y.1.2.2	0,740	
	Y.1.3.1	0,787	
	Y.1.3.2	0,795	
	Y.1.4.1	0,734	
	Y.1.4.2	0,746	
	Y.1.5.1	0,539	
	Y.1.5.2	0,713	

Berdasarkan data pada Tabel 2 diketahui bahwa instrumen pernyataan pada variabel budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja sales mendapatkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dikatakan valid. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari standar Cronbach Alpha yang disyaratkan, yaitu sebesar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai alat bantu untuk mengetahui nilai residual sudah

terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dalam menguji normalitas dibantu melalui *Software SPSS* memakai uji *Kolmogorov-Smirnof*. Nilai residual bisa dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikannya yang melebihi dari 5%.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76784900
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.068
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192

Berdasarkan hasil dari tabel 15 diatas yang menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, maka mampu diketahui nilai signifikansi sebesar 0,192 yang dimana lebih besar dari 0,05 ($0,192 > 0,05$). Dengan demikian dapat diketahui nilai residual yang didapat sudah terdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan suatu pengujian agar dapat mengetahui setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat apabila hasil perhitungan yang didapat memiliki nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 5% (0,05) atau dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{table}$, sebaliknya jika hasil dari perhitungan yang di dapat memiliki nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 5% atau jika nilai yang di dapat yaitu $t_{hitung} < t_{table}$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
Budaya Organisasi	5.073	.000
Stres Kerja	3.449	.001

Berdasarkan hasil uji t (Parsial) variabel budaya organisasi pada Tabel 4 mendapatkan nilai t_{hitung} 5,073 serta tingkat signifikasinya sebesar 0,000. Dapat artikan bahwa nilai t_{hitung} memiliki nilai yang lebih

besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu $5,073 > 2,002$ serta nilai signifikansi variabel budaya organisasi lebih kecil dari probabilitas 5%, yakni $0,000 < 0,05$. sehingga dapat diartikan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk variabel stres kerja mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,449 serta tingkat signifikasinya sebesar 0,001. Hal ini dapat di artikan bahwa nilai t_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu $3,449 > 2,002$ dan nilai signifikansi variabel stres kerja lebih kecil dari probabilitasnya 5%, yaitu $0,001 < 0,05$. sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) berfungsi sebagai cara untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Seluruh variabel dapat dikatakan mempengaruhi apabila nilai signifikansi yang didapat < 5% (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 5. Tabel ANOVA Uji F ANOVA^a

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	185.864	12.648	.000 ^b
Residual	57	14.695		
Total	59			

Dari hasil perhitungan dapat di lihat pada Tabel 5 bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} , yaitu $12,648 > 3,16$ dengan tingkat signifikasinya sebesar 0,000. Hal tersebut dapat di artikan bahwa budaya organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah suatu uji agar dapat mengetahui sberapa besar suatu variabel X mampu mempengaruhi variabel Y. Jika nilai koefisien determinasi yang didapat mendekati satu, maka semakin tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R²):

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std Error The Estimate
1	.554 ^a	.307	.295	3.800
Variabel				
Pengaruh stress kerja terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std Error The Estimate
1	.412 ^a	.170	.156	4.160
Variabel				
Pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std Error The Estimate
1	.554 ^a	.307	.283	3.833

Pada Tabel 6 terlihat pengaruh secara parsial nilai R^2 budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 0,307 atau 30,7% sedangkan stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 0,170 atau 17%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang paling besar terhadap kinerja ialah variabel budaya organisasi dengan nilai 30,7%. Sedangkan jika budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja memiliki nilai 0,283% atau 28,3%, hal ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 28,3% dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

H1: Pengujian Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Perolehan hasil yang didapat dari nilai t_{hitung} yang didapat pada penelitian ini mempunyai nilai yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,073 > 2,002$ serta nilai signifikansi yang didapat kurang daripada probabilitasnya ($0,000 < 0,05$) serta hasil yang didapat dari uji koefisien determinasi sebesar 0.307, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dengan data tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sales dengan persentase pengaruhnya sebesar 30.7%. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden yang mayoritas memiliki jawaban

sangat setuju pada pernyataan terkait dengan budaya organisasi di dalam PT Infomedia Nusantara yaitu, pelaksanaan norma yang mampu mempengaruhi sikap serta hasil yang di dapat, mengimplementasikan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Serta adanya kode etik perusahaan dan kepercayaan responden pada prinsip-prinsip perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja setiap sales.

Maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada lingkungan kerja sales PT Infomedia Nusantara di kota Depok dapat mendukung para sales saat bekerja baik dari segi peraturan yang ada di perusahaan, nilai-nilai yang dimiliki perusahaan, hingga pelaksanaan seremoni yang dapat meningkatkan kerjasama serta loyalitas pada perusahaan. Dengan memahami dan mengimplementasikan budaya yang dimiliki perusahaan, maka hal tersebut dapat membantu para sales dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Mustikaningsih dan Handayani (2014), dengan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H2: Pengujian Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Perolehan hasil yang didapat dari nilai t_{hitung} yang didapat pada perhitungan penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu $3,449 > 2,002$ serta nilai signifikansi kurang daripada probabilitasnya ($0,001 < 0,05$) serta hasil yang didapat dari uji koefisien determinasi sebesar 0.170, maka hasil yang didapat adalah H_a diterima dan H_o ditolak, dengan data tersebut bisa diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja sales dengan persentase pengaruhnya sebesar 17%. Hal terlihat respon dari responden yang mayoritas memilih sangat setuju pada pernyataan bahwa target yang dibebankan memicu untuk semangat dalam bekerja, instruksi atas membuat pekerjaan lebih efektif, penambahan waktu kerja membuat kerja menjadi lebih maksimal, menjadikan konflik kerja sebagai motivasi untuk lebih baik lagi, dan komunikasi yang terjalin dengan baik dapat mempengaruhi sales dalam bekerja serta hasil kerja yang akan di dapat.

Maka dapat diartikan bahwa stres kerja yang dialami oleh *sales* PT Infomedia Nusantara di kota Depok adalah stres kerja yang bersifat positif. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden bahwa para *sales* merasa target yang dibebankan dapat menimbulkan semangat untuk mencapai target dan termotivasi untuk menjadi lebih baik dalam bekerja. Meskipun di kondisi saat ini yang kurang kondusif akibat *Pandemic Covid-19*, namun para *sales* tetap bekerja dengan semaksimal mungkin untuk bisa mencapai target di setiap bulannya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Polakitang, koleangan, dan Ogi (2019) yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3: Pengujian Budaya Organisasi dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Bersamaan Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari perhitungan uji F, nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 serta nilai F_{hitung} sebesar 12,648, dapat diartikan bahwa nilai F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu $12,648 > 3,16$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitasnya ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi serta stres kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *sales*.

Hal tersebut terlihat bahwa mayoritas responden memiliki jawaban yang mendukung terkait dengan variabel budaya organisasi dan stres kerja seperti norma dan nilai yang dimiliki oleh perusahaan sudah sesuai serta dapat memaksimalkan hasil kerja, kemudian terpicunya semangat kerja akibat beban yang didapat. Selain itu, kedua variabel *independen* yang diuji dengan keefisien determinasi mendapatkan hasil 0,283 yang artinya pengaruhnya sebesar 28,3% terhadap kinerja *sales*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Permatasari (2019) yaitu budaya organisasi serta stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian yang dibantu dengan menggunakan *Software SPSS 26* dan memperoleh analisis data serta pembahasan yang sebelumnya sudah dijabarkan serta dijelaskan mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di kota Depok, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di Kota Depok.
- b. Stres kerja memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap kinerja *sales* PT Infomedia Nusantara di kota Depok.
- c. Budaya organisasi dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja PT Infomedia Nusantara di kota Depok.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian yang telah dijabarkan, terdapat sejumlah saran yang dapat diberikan oleh peneliti baik terhadap pembaca maupun organisasi yang dipilih sebagai objek penelitian ini, beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

- a. Aspek teoritis
Untuk penelitian selanjutnya, apabila terdapat keinginan untuk melaksanakan penelitian dengan objek yang sama, maka disarankan agar bisa menambahkan jumlah variabel atau menggunakan variabel lain selain budaya organisasi atau stres kerja. Diharapkan juga penelitian berikutnya dapat menggali lebih dalam mengenai apa saja yang berguna dalam perkembangan organisasi serta penggunaan sampel yang lebih banyak lagi dan tidak hanya berfokus pada satu kota saja melainkan mengambil satu regional.
- b. Aspek Praktis
 - Peneliti dapat menyarankan agar pihak PT Infomedia Nusantara mempertahankan sikap para *sales* yang sudah mengikuti norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Dengan mempertahankan hal tersebut, maka dapat membantu *sales* untuk lebih disiplin serta baik lagi dalam bekerja. Selain itu diharapkan untuk PT Infomedia Nusantara dapat

meningkatkan hal-hal terkait acara peringatan hari-hari penting agar dapat meningkatkan loyalitas, kerja sama, serta komunikasi yang baik.

- Peneliti menyarankan untuk pihak manajemen PT Infomedia Nusantara agar lebih memerhatikan lebih lanjut terkait tingkat stres yang dialami oleh para *sales* serta hal-hal yang dapat menyebabkan stress seperti komunikasi. Dengan mempertahankan komunikasi yang baik serta sudah dimiliki oleh para *sales* baik itu antar *sales* maupun antara atasan, maka hal tersebut dapat memudahkan pekerjaan jika komunikasi terjalin dengan baik. Selain itu selaku pihak manajemen perusahaan juga mampu untuk dapat meningkatkan kepekaan terhadap beban yang diberikan untuk para *sales*, karena jika beban kerja diberikan secara berlebihan maka akan menimbulkan stres yang bersifat negative bagi *sales*. Hal tersebut harus benar-benar diperhatikan agar *sales* tidak mengalami stres kerja yang negative seperti penambahan beban dan waktu kerja yang tidak berlebihan, pimpinan yang terbuka serta mampu memberikan perintah dan saran yang logis, menjaga komunikasi yang lancar antar atasan maupun sesama *sales*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (13Th Editi). Kogan Page. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Dahie, A. M., Takew, M. A., Nur, A. H., & Osman, M. M. (2016). *Organizational Culture and Employee Performance at Telecommunication Firms In Mogadishu-Somalia*. 03(01), 30–41. www.iranerds.com
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Sidoarjo: Infomedia Pustaka.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Mejia, L. R. G., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources, 7th Edition* (Seventh Ed). PEARSON.
- Mustikaningsih, Y. S., & Rini, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Permatasari, D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . BPR Syari ' ah Lantabur Tebuireng di Jombang*. 1, 212–227.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ravionita, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Auto2000 Waru Surabaya pada Bagian Parts Accessories (DEPO). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–7.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2019). *Manajemen Stres Kerja Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan & Kinerja*

- Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian ri*. 2(2), 918–928.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. 8, 1–15.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.