

ANALISIS KORELASI BUDAYA KERJA, STRES KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN CV BERKAT SEJATI

Fransisko Saverio dan Wilma Laura Sahetapy

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

saveriofransisko@yahoo.co.id; wlsahetapy79@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di CV Berkat Sejati. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan sampel yang digunakan adalah karyawan CV Berkat Sejati sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja (X_1) memiliki korelasi kuat dan positif dengan kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X_2) memiliki korelasi sedang dan negatif dengan kinerja karyawan (Y).

Kata kunci-Budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan akar dari berjalanya perusahaan, dengan itu perusahaan harus bisa memanajemen dengan baik agar dapat berkontribusi dengan secara optimal dalam perusahaan guna membantu perusahaan untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lain. Menurut Panggabean (2004, p. 11) keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Maka dari itu sumber daya manusia dalam perusahaan harus diperhatikan dan dikembangkan agar mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bentuk hasil kerja mereka. Kinerja karyawan akan maksimal apabila memiliki budaya kerja yang baik dan memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari budaya kerja yang dimiliki, apabila memiliki budaya kerja yang baik, maka akan membuat adanya dorongan karyawan bekerja secara maksimal. Dengan adanya budaya perusahaan yang kurang kondusif maka akan berdampak pada kejenuhan pekerjaan di suatu perusahaan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan karyawan dalam perusahaan. Seiring berjalanya waktu budaya dalam perusahaan akan terbentuk kearah lebih baik ataupun kurang baik. Budaya kerja menurut Robbins (2006, p. 721) adalah hal-hal yang mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasional juga sering dikatakan sebagai pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) budaya kerja adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, perusahaan dengan budaya yang baik akan mendapatkan kinerja karyawan yang baik juga, perusahaan pelan-pelan membentuk budaya yang baik dalam perusahaan untuk membuat kinerja karyawan lebih efektif. Kemudian, menurut penelitian dilakukan oleh Paschal dan Nizam (2016) mengemukakan bahwa budaya ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Wanjiku dan Agusioma (2014) yang menemukan bahwa budaya memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena menentukan

segala sesuatu, filosofi, lingkungan kerja, target kerja dan stabilitas organisasi. Berarti budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatnya kinerja karyawan. Selain budaya kerja yang dapat membuat kinerja karyawan kurang maksimal, stres kerja juga menjadi penyebab dari turunnya kinerja karyawan di suatu perusahaan. Stress kerja menurut Robbins (2006, p. 793) adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkanya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres tidak hanya dipandang sebagai hal yang negatif, stres juga bisa dipandang sebagai hal yang positif, seperti yang dikatakan Robbin (2006, p. 793) bahwa banyak profesional melihat beban kerja berlebih yang berat dan target waktu sebagai tantangan positif yang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

CV Berkat Sejati merupakan sebuah perusahaan ekspedisi angkutan darat dan laut yang berpusat di Surabaya. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya pesaing yang bergerak di bidang yang sama terutama untuk rute Surabaya–Pangkalanbun–Surabaya, untuk itu peneliti menggunakan CV Berkat Sejati sebagai objek penelitian. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 bernama Latimojong, kemudian pada tahun 2005 Latimojong berubah menjadi CV dengan nama CV Berkat Sejati guna untuk memperbesar perusahaan. Perusahaan ini berlokasi di jalan Kalimas Baru no 56B kav 3, Surabaya dan memiliki cabang di jalan Kawitan 12, Pangkalanbun. Fenomena yang terjadi di CV Berkat Sejati adalah perusahaan beroperasi berdasarkan arahan dari direktur saja, karena di perusahaan ini direktur selaku pemilik perusahaan menjadi penentu dari jalanya perusahaan. Kinerja karyawan di CV Berkat Sejati tidak bisa menjadi optimal karena memiliki budaya kerja yang kaku, yang dimana karyawan tidak bisa bebas dalam menjalankan aktivitasnya, semua yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan apa yang dikatakan pemilik, sehingga karyawan tidak bisa memiliki jati diri dalam bekerja dan keikatan pribadi dengan perusahaan yang membuat kinerja karyawan tidak bisa maksimal. Budaya CV Berkat Sejati terbentuk dari pemilik sendiri yang merupakan generasi kedua dari perusahaan ini. Selain itu kinerja karyawan juga berkaitan dengan adanya tekanan dalam bekerja di perusahaan ini, seperti adanya tekanan dalam bekerja secara cepat yang mengharuskan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dalam hari tersebut serta adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang mana karyawan dituntut untuk lintas pulau setiap minggu yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini juga di tandai dengan adanya kekeliruan kerja yang dilakukan karyawan. Berdasarkan informasi yang didapatkan pada 7 Maret 2018 oleh salah staf CV Berkat Sejati, ada beberapa konsumen dari CV Berkat Sejati yang mengeluhkan akan kinerja dari karyawan dalam proses pengantaran barang ke konsumen. Hal ini, menunjukkan adanya suatu indikasi bahwa kinerja karyawan dari CV Berkat Sejati kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “analisa korelasi budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan CV Berkat Sejati.”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisa adanya korelasi budaya kerja pada kinerja karyawan CV Berkat Sejati.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa adanya korelasi stres kerja pada kinerja karyawan CV Berkat Sejati.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasional memiliki korelasi kinerja karyawan, sebab budaya organisasional merupakan pedoman karyawan untuk bertindak yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p. 375) budaya kerja mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Shazad, Iqbal dan Gular (2013) yang berjudul “*Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

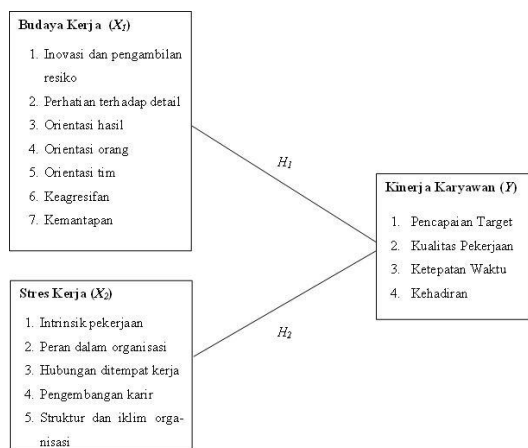
H_1 : Diduga ada korelasi budaya dan kinerja karyawan CV Berkat Sejati

Korelasi antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki korelasi dengan kinerja karyawan, sebab stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa tertekan akibat apa yang dia kerjakan dari dirinya sendiri ataupun dari pekerjaannya yang terlalu berat dan mendesak. Menurut Mangkunegara (2013, p. 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Ozbag, Cekmecioglu, Ceyhun (2014) yang berjudul “*Exploring the Effect of Perceived Organizational Impediments and Stress on Job Performance*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Diduga ada korelasi stres kerja dan kinerja karyawan CV Berkat Sejati

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

Sumber: Robbins, 2006 P.721; Salleh, Bakar dan Keong, 2008; Bangun, 2012

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2011, p. 8), metode penelitian kuantitatif adalah

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengetahui lebih dalam korelasi budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan CV Berkat Sejati.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011, p. 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan CV Berkat Sejati.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011, p. 81) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2011, p. 85) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan CV Berkat Sejati.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan aktivitas mencari data di lapangan yang akan digunakan sebagai penyelesaian permasalahan peneliti. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2011, p. 12) metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Adapun penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2011, p. 93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, karyawan diberi pertanyaan dengan jawaban yang telah ditentukan. Jawaban ini terdiri dari skala terkecil (1) hingga skala terbesar (5).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013, p. 211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keasihan suatu instrumen. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan keseluruhan. Secara umum, uji validitas adalah tentang kemampuan suatu angket agar secara benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sehingga tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011, p. 121), hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011, p. 147), analisa deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada analisa deskriptif ini, peneliti menggunakan table frekuensi karena dengan table ini, peneliti dapat mengetahui ciri atau karakteristik responden terhadap salah satu variabel tertentu.

Analisis Tabulasi Silang

Analisa tabulasi silang merupakan analisa korelasional yang digunakan untuk melihat korelasi antar variabel budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dengan karakteristik responden

yang meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan devisi kerja.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Malhotra (2004, p. 497), analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Suliyanto (2005, p 52) menyatakan bahwa ada tiga jenis korelasi dalam analisis koefisien korelasi yaitu:

1. Korelasi positif
Korelasi positif terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan arah yang sama (berbanding lurus). Variabel satu meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel yang lain, demikian sebaliknya.
2. Korelasi negatif
Korelasi negatif terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik). Variabel yang satu meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan variabel yang lain, demikian sebaliknya.
3. Korelasi nihil
Koefisien nihil terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan variabel yang lain dengan arah yang tidak teratur (acak). Variabel yang satu meningkat, kadang diikuti dengan peningkatan variabel yang lain tetapi kadang diikuti dengan penurunan variabel yang lain.
Besarnya korelasi dinyatakan dengan simbol huruf “r” dengan besarnya koefisien antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati -1 atau 1 korelasi variabel semakin kuat. Sebaliknya jika koefisien korelasi mendekati 0, maka korelasi antar variabel semakin lemah. Tanda “+” dan “-” hanya menunjukkan arah korelasi.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang menjelaskan korelasi budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Berikut hipotesis yang di dibahas dalam penelitian ini:

Budaya kerja terhadap kinerja karyawan:

H_0 : Budaya kerja (X_1) tidak memiliki korelasi dengan kinerja karyawan (Y)

H_1 : Budaya kerja (X_1) memiliki korelasi dengan kinerja karyawan (Y)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk melihat korelasi antara budaya kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati, digunakan uji korelasi pearson. Hasil uji korelasi pearson dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1

Hasil Uji Korelasi Pearson

	X_1	X_2	Y
X_1 Pearson Correlation	1	-.364**	.681**
Sig. (2-tailed)		.004	.000
N	60	60	60
X_2 Pearson Correlation	-.364**	1	-.488**
Sig. (2-tailed)	.004		.000
N	60	60	60
Y Pearson Correlation	.681**	-.488**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,681 masuk pada kategori korelasi yang kuat, artinya ada korelasi yang kuat antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati. Korelasinya bersifat positif, artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan maka akan menyebabkan kenaikan pula terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika budaya kerja mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pula terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,488 masuk pada kategori korelasi yang cukup kuat, artinya ada korelasi yang sedang antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati. Korelasinya bersifat negatif, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika stres kerja mengalami penurunan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji korelasi maka dapat dibuktikan bahwa:

H_1 : Diduga ada korelasi budaya dan kinerja karyawan CV Berkas Sejati

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti atau diterima kebenarannya.

H_2 : Diduga ada korelasi stres kerja dan kinerja karyawan CV Berkas Sejati

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkas Sejati, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti atau diterima kebenarannya.

Pembahasan

Korelasi Budaya Kerja (X_1) dan Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji korelasi, didapatkan bahwa budaya kerja (X_1) mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,681 masuk pada kategori korelasi yang kuat dan positif.

Hasil analisa deskriptif rata-rata untuk keseluruhan indikator budaya kerja sebesar 3,65 termasuk kategori setuju yang artinya menunjukkan tanggapan karyawan bahwa budaya kerja di perusahaan baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi ada pada indikator keagresifan dan indikator kemandapan sebesar 3,70 termasuk kategori setuju, hal ini menunjukkan untuk indikator keagresifan karyawan CV Berkas Sejati dapat dilihat dengan dalam cepat tanggap menghadapi permasalahan yang ada di dalam maupun di luar kantor dan dapat bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan visi mereka menjadi perusahaan yang handa.

Rata-rata tertinggi lainnya ada pada indikator kemandapan karyawan yang dapat mempertahankan semangat kerja dan kondisi perusahaan yang ada saat persaingan bisnis semakin ketat. Sedangkan, rata-rata terendah ada pada indikator orientasi orang sebesar 3,53 termasuk kategori setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan masih dihargai dengan diberikannya tunjangan oleh perusahaan saat hari lebaran dan tahun baru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Mulyadi (2012, p. 375) yang mengatakan budaya kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shazad, Iqbal dan Gular (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance : An Emperical Study of Software Houses in Pakistan*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Korelasi Stres kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji korelasi, didapatkan bahwa stres kerja (X_2) mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,488 masuk pada kategori korelasi yang sedang dan negatif.

Hasil analisa deskriptif rata-rata untuk keseluruhan indikator stres kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,11 yang berarti termasuk dalam kategori sedang yang menunjukkan stres kerja yang ada di CV Berkat Sejati ada dalam batas normal, tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator tertinggi ada pada indikator struktur dan iklim organisasi sebesar 3,20 termasuk kategori sedang yang artinya sebagian besar karyawan CV Berkat Sejati merasa tertekan dalam bekerja saat tidak adanya pengawasan yang jelas. Hal ini dikarenakan perusahaan ini belum memiliki pengawasan kerja terhadap masing-masing divisi, pemilik perusahaan mengawasi secara langsung dan karyawan merasa tertekan saat diberi kesempatan dalam mengambil keputusan karena sebagian besar karyawan perusahaan ini memiliki *job desk* untuk mengangkat barang dan menyetir truk fuso, sehingga sulit untuk mengambil suatu keputusan. Sedangkan untuk indikator terendahnya adalah hubungan di tempat kerja sebesar 3,04 termasuk kategori seang yang menunjukkan sebgayaan karyawan merasa tertekan saat hubungan dengan atasan kurang baik, hal ini disebabkan atasan memiliki orang yang lebih dipercaya sehingga adanya perbedaan perlakuan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dan sebagian karyawan merasa tertekan saat hubungan dengan teman kerja kurang baik, hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang mendominasi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ozbag, Cekmecelioglu, dan Ceyhun (2014) yang berjudul “*Exploring the Effect of Perceived Organizational Impediments and Stress on Job Performance*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja (X_1) memiliki korelasi kuat dan positif dengan kinerja karyawan (Y).
2. Stres kerja (X_2) memiliki korelasi sedang dan negatif dengan kinerja karyawan (Y).

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Masukan bagi CV Berkat Sejati adalah agar pemimpin perusahaan dapat mempertahankan budaya yang sudah ada

di perusahaan dengan memperhatikan apa yang menjadi hak karyawan seperti tunjangan hari raya karena tunjangan merupakan tanggapan terendah dari karyawan.

2. Masukan bagi CV Berkat sejati adalah agar pemimpin perusahaan memperhatikan stres kerja karyawan dengan memperhatikan struktur organisasi yang ada diperusahaan, karena sebagian karyawan masih merasa tertekan akan pengawasan kerja yang kurang jelas, sehingga karyawan dapat lebih terarah dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan
3. Masukan bagi CV Berkat Sejati adalah agar pemimpin perusahaan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah ada dengan memberikan kesempatan untuk semua karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan yang satu dengan yang lain, serta meperhatikan kehadiran karyawan karena masih ada sebagian karyawan yang tidak dapat hadir tepat waktu dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar evaluas pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Maltora, N. K. (2004). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ozbag, G. K., Cekmecelioglu, H. G., & Ceyhun, G. C. (2014). Exploring the effect of perceived organizational impediments and stress on job performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 150, 1129–1136. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.128>
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pascal, A.O., & Nizam, I. (2016). Effects of organisational culture on employees performance. *International Journal of Accounting & Business Management*. 4, 19–26. Retrieved from <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (3rd Ed). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku organisasi* (10th Ed). Jakarta: Indeks.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How detrimental is Job stress?: A case study of executives in the malaysian furniture industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5), 64–73.
- Shazad, F., Iqbal, Z., & Gular, M. (2013). Impact of organizational culture on employees job performance an emperical study of Sofrware houses in pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(2), 56–64. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suliyanto. (2005). *Analisis data dalam aplikasi pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Wanjiku, N. A., & Agusioma, N. L. (2014). Effect of organisation culture on employee performance in non governmental organizations. *International Journal of Scientific and Research*. 4, 1–12. Retrieved from <http://www.ijsrp.org/research-paper-1114/ijsrp-p3503>