

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH  
(BPKD) KABUPATEN GOWA

Ulfa Hidayati <sup>1</sup>

<sup>1</sup>IAIN Pare-Pare

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 11 Juli 2024

Disetujui : 17 Juli 2024

Publikasi : 18 Juli 2024

Penulis Korespondensi:

Ulfa Hidayati

ulfahidayati@iainpare.ac.id

ABSTRAK

Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Edy Jumady dan Niken Probondani Astuti).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan pengaruh budaya organisai terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi dari 32 responden pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa sampel ini merupakan sampel jenuh yang menjadikan keseluruhan jumlah populasi sebagai keseluruhan jumlah sampel. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, heterokedastisitas, dan asumsi multikolinearits. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,344 ( $> 0,05$ ) dan nilai t tabel = df (n-k-1) = t (0,05; 48-2-1) = (0,05;45) = 2.014. berarti nilai uji t hitung  $<$  t tabel (-0,957  $<$  2.014) dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan stres kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai(Y). Pengaruh Budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai(Y). Diketahui nilai signifikan untuk Budaya organisasi (X2) terhadap kienja(Y) adalah sebesar 0,039  $>$  0,05 dan nilai t tabel = df (n-k-1) = t (0,05; 45-2-1) = (0,05;45) = 2,014. berarti nilai uji t hitung  $>$  t tabel (2,128  $>$  2,014) dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y).

**Kata Kunci : Stress Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

*The Effect of Job Stress and Organizational Culture on Employee ability at the Gowa Regency Regional Financial Management Agency (BPKD) (Guided by Edy Jumady and Niken Probondani Astuti). This research aims to determine and analyze the effect of job stress and the effect of organizational culture on the at the Gowa Regency Regional Financial Management Agency (BPKD). Data collection used primary data obtained from questionnaires and documentation from 32 respondents, employees of the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Gowa Regency. This sample is a saturated sample which makes the total population the total sample size. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions in the form of normality, heteroscedasticity and multicollinearity assumptions have also been tested. The data analysis methods used are descriptive statistical analysis methods, multiple linear regression and hypothesis test.*

*The research results show that the effect of work stress (X1) partially has a negative and insignificant effect on employee performance (Y). It is known that the significant value for work stress (X1) on*

performance (Y) is 0.344 ( $> 0.05$ ) and the t table value =  $df (n-k-1) = t (0.05; 48-2-1) = (0.05; 45) = 2.014$ . This means that the calculated t test value  $< t$  table ( $-0.957 < 2.014$ ) thus  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected, so it can be said that there is a negative and insignificant effect of work stress (X1) on employee performance (Y). The effect of organizational culture (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). It is known that the significant value for organizational culture (X2) on performance (Y) is  $0.039 > 0.05$  and the t table value =  $df (n-k-1) = t (0.05; 45-2-1) = (0.05; 45) = 2.014$ . This means that the calculated t test value  $> t$  table ( $2.128 > 2.014$ ), thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, which means that there is a positive and significant effect of organizational culture (X2) on employee performance (Y).

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

## Pendahuluan

Seiring dengan beralihnya pemerintahan dari orde baru menjadi era reformasi, pengelolaan keuangan daerah juga mengalami perubahan. Pengelolaan keuangan daerah yang dulunya berbentuk sentralisasi berubah menjadi bentuk desentralisasi yang berpusat pada pemerintah daerah. Dengan diterapkannya bentuk desentralisasi dapat terwujud pemerataan penyediaan pelayanan publik pada setiap daerah dan dapat memperpendek jarak pemerintah sebagai penyedia layanan publik dengan masyarakat. Selain itu bentuk desentralisasi ini dapat menjadi pemicu daya saing pemerintah daerah sehingga akan tercapai peningkatan kemandirian pemerintah daerah, pemerintah menerapkan UU No. 32 Tahun 2004 yang menjadi dasar penerapan otonomi daerah di pemerintahan daerah. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, akuntansi sektor publik di Indonesia juga terus mengalami perkembangan. Akuntansi sektor publik dalam perkembangannya selain sebagai suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerah juga digunakan sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada publik. Dalam hal pertanggungjawaban ini semakin besar perhatian publik terhadap praktek akuntansi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintahan. Sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah terhadap publik, pemerintah pusat menerbitkan beberapa Peraturan Pemerintah (PP) yang menyangkut pengelolaan keuangan daerah, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) tersebut lembaga-lembaga pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah diharuskan untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan setiap tahunnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu, sangat jelas betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung kelangsungan hidup baik organisasi maupun perusahaan. Apalagi saat ini bisa dikatakan tidak mudah untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Tidak semua orang memiliki dasar yang terampil apalagi di saat sekarang sudah ingin memasuki era 5.0, di mana manusia dan teknologi hidup berdampingan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dalam jangka panjang. Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi (Afandi, 2018).

Pegawai merupakan aset instansi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus

menjadi perhatian utama perusahaan adalah budaya organisasi, Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres karena mampu menghadapi stres tersebut, dan tidak sedikit orang yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja pegawai akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Suprihadi dalam (Hasibuan, 2017) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Menurut (Hamalik, 2001) "prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri". Menurut (Astuti, 2022) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Nabawi, 2019). Implementasi budaya organisasi dalam perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terlibat langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Nilai inti dari budaya organisasi yaitu dasar filosofi organisasi yang nantinya akan menjadi karakter organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam pembahasannya memiliki banyak topik pembahasan, antara lain nilai yang dianut symbol-simbol, kebiasaan rutin atau rutinitas dalam perusahaan, teladan serta penyesuaian diri (Dhania, 2012). Seorang pegawai akan memperoleh banyak manfaat jika pada perusahaan tempat dia bekerja terdapat budaya organisasi. Manfaat yang diperoleh tersebut bisa berupa suatu arahan atau pedoman bagi pegawai dalam berperilaku di perusahaan, memiliki kesamaan visi dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab, serta dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih baik yang akan berdampak terhadap kariernya di perusahaan.

Dalam melaksanakan kerjanya pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja pegawai yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan (Bagis et al., 2021). Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Apriliani et al., 2018). Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin banyak pula keuntungan yang diperoleh perusahaan (Almaiah et al., 2020).

(Hendratmoko et al., 2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan hasil Hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Prasiwi et al., 2022) judul Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan hasil Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja memiliki

pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Reyza Watimena et al., 2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KUD Pakis dengan judul hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Yuridha, 2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan hasil Hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

BPKD adalah Perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal Pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Sadan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BPKD mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu alasan peneliti memilih lokasi penelitian di BPKD Kabupaten Gowa adalah karena menurut peneliti BPKD adalah salah satu instansi pemerintahan yang mempunyai beban kerja yang besar sesuai dengan uraian tugas dan fungsi dari instansi ini. Berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu pegawai BPKD dengan fenomena yang terjadi pada Kantor BPKD Kabupaten Gowa, dari pengamatan yang dilakukan masih terdapat pegawai yang stress kerja yang diakibatkan karena pekerjaan yang selalu menumpuk, kinerja pegawai yang kurang optimal, masih terdapat beberapa pegawai yang pekerjaannya di berikan oleh atasan selalu tertunda dan kurang sesuai dengan standar yang diharapkan, masih terdapat pegawai yang kurang mentaati aturan dan disiplin kepegawaian seperti datang ke kantor pada jam yang kurang tepat, masih terdapat pegawai yang lebih memilih duduk santai seolah tidak ada pekerjaan dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai.

Stres merupakan suatu kondisi yang disebabkan adanya ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis atau sistem sosial individu tersebut (Fatika, 2021). Menurut (Munasyiroh, 2020) stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Malta & Wato Tholok, 2021). Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stressor itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Iwani, 2021)

Penilaian kognitif bersifat individual differences, maksudnya adalah berbeda pada masing-masing individu. Perbedaan ini disebabkan oleh banyak faktor. Penilaian kognitif itu, bisa mengubah cara pandang akan stres. Dimana stress diubah bentuk menjadi suatu cara pandang yang positif terhadap diri dalam menghadapi situasi yang stressful. Sehingga respon terhadap stressor bisa menghasilkan outcome yang lebih baik bagi individu. Menurut Phillip L (dikutip Jacinta, 2002) dalam (Fadli & Oktariani, 2021), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila: (1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN  
GOWA

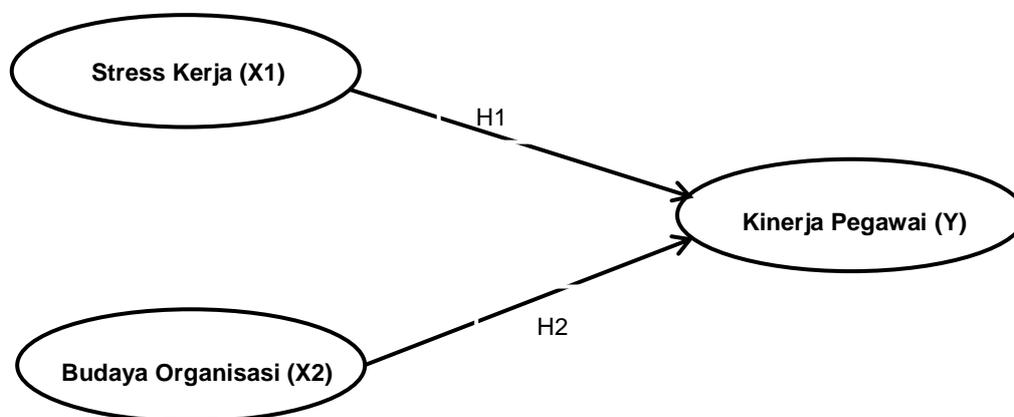
---

yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja. (2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. (3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Secara persial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. (Krathwohl, 2002) memberikan definisi budaya sebagai kompleks atau asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan bermacam-macam ide lainnya yang menjadi satu kolektif dalam menentukan arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Pengertian yang lain diantaranya dikemukakan oleh (Thoby Mutis, 2004), (Indriyani, 2020) yang mengartikan budaya merupakan sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya, budaya juga termasuk semua cara yang telah terorganisir, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah. Menurut budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Adapun konsep organisasi berdasarkan (Bagis et al., 2021), bahwa organisasi didefinisikan sebagai berikut: (a) Suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas.; (b) Semua pengaturan yang berorientasi pada sasaran orang dan tujuan yang meliputi. (c) Suatu subsistem teknik, orang yang memakai pengetahuan, teknik, peralatan, dan fasilitas; (d) Suatu subsistem struktur, orang yang bekerja sama dalam aktivitas terpadu. (e) Suatu subsistem psikososial, orang dalam hubungan sosial. (f) Subsistem manajerial perencanaan, pelaksanaan, pengawasan semua usaha.

Menurut (Bestari, 2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai. Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. (Darmawan, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Kerangka Konseptual



## Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu, pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Waktu dan tempat penelitian dilakukan di Tempat penelitian dilakukan kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa di alamat JL. Mesjid Raya No. 30 Sungguminasa, dengan waktu penelitian selama bulan November 2023.

Populasi menurut (Sugiyono, 2011) ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten sebanyak 48 Pegawai yang terdiri dari 16 Pegawai Struktural dan 32 Pegawai Adminitrasi. Sampel penelitian ialah sampel jenuh karena pengambilan anggota sampel dari populasi dijadikan sebagai keseluruhan sampel.

Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik dokumentasi. Menurut (Erlita et al., 2018) dokumentasi yaitu menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (past). Ada 2 bentuk pengumpulan dokumentasi: Pertama ; Dokumentasi tertulis (*printed*): buku, majalah, dokumentasi, peraturan notulen rapat, catatan harian, jurnal, laporan. Kedua, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh stress kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN  
 GOWA

---

| Alternatif Jawaban        | Bobot Nilai |
|---------------------------|-------------|
| STS (Sangat tidak Setuju) | 1           |
| TS (Tidak Setuju)         | 2           |
| KS (Kurang Setuju)        | 3           |
| S (Setuju)                | 4           |
| SS (Sangat Setuju)        | 5           |

*Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel*

| Variabel                  | Definisi   | Indikator   |
|---------------------------|--|---|
| Kinerja Pegawai<br>(Y)    | Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai. Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Quality</i></li> <li>2. <i>Quantity</i></li> <li>3. <i>Timeliness</i></li> <li>4. <i>Cost Effectiveness</i></li> <li>5. <i>Need For Supervision</i></li> <li>6. <i>Interpersonal Impact</i></li> </ol> |
| Stress Kerja<br>(X1)      | stres kerja pegawai adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja.</li> <li>2. Sikap Pimpinan.</li> <li>3. Waktu Kerja.</li> <li>4. Konflk.</li> </ol>  |
| Budaya Organisasi<br>(X2) | Suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap terhadap pekerjaan</li> <li>2. Perilaku pada waktu bekerja</li> <li>3. Disipln kerja</li> </ol>   |

Data yang diperoleh dari Kuisisioner dianalisis dengan menggunakan Software SPSS for Windows. Ver.22. dan analisis Regresi Linier Berganda.

### Hasil Dan Pembahasan

Adapun hasil analisa data penelitian sebagai berikut :

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN GOWA

**Tabel 5.1** tabel karakteristik responden

| kategori      | Uraian      | frekuensi | Persentase(%) |
|---------------|-------------|-----------|---------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki   | 22        | 45,83         |
|               | Perempuan   | 26        | 54,17         |
| Usia          | 21-30 tahun | 24        | 50,00         |
|               | 31-40 tahun | 18        | 37,50         |
|               | 41-50 tahun | 6         | 12,50         |
| Pendidikan    | SMA/ SMK    | 14        | 29,17         |
|               | S1          | 26        | 54,17         |
|               | S2          | 5         | 10,42         |
|               | S3          | 3         | 6,25          |
| Masa kerja    | 1-5 tahun   | 14        | 29,17         |
|               | 6-10 tahun  | 20        | 41,67         |
|               | > 10 tahun  | 24        | 50,00         |

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut mengenai karakter responden, diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah Perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau 54,17 % sedangkan responden laki-laki yaitu 22 orang atau 45,83%. Berdasarkan usia, maka responden penelitian ini memperlihatkan bahwa frekuensi responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 24 orang atau 50,00 %, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 37,50 % dan 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau 12,50 %. Berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 29,17 %, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 26 orang atau 54,17 %, pada tingkat pendidikan (S2) sebanyak 5 orang atau 10,42 % dan tingkat pendidikan (S3) sebanyak 3 orang atau 6,25 %. Berdasarkan masa kerja pada 1-5 tahun sebanyak 14 orang atau 29,17 % sedangkan 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau 41,67% dan masa kerja diatas 10 tahun 24 orang atau 50,00 %.

**Table 5.2** Tanggapan Responden terhadap Variabel stress kerja

| Indikator                       | Item                                  | Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%) |      |        |       |       |       |       |       |        |          | Rerata (Mean) |
|---------------------------------|---------------------------------------|--|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|----------|---------------|
|                                 |                                       | STS (1)  |      | TS (2) |       | N (3) |       | S (4) |       | SS (5) |          |               |
|                                 |                                       | f  | %    | f      | %     | f     | %     | f     | %     | f      | %        |               |
| BEBAN KERJA (X11)               | X111                                  | 0,00   | 0,00 | 4,00   | 8,33  | 20,00 | 41,67 | 18,00 | 37,50 | 6,00   | 12,50    | 3,54          |
|                                 | X112                                  | 0,00   | 0,00 | 7,00   | 14,58 | 26,00 | 54,17 | 12,00 | 25,00 | 3,00   | 6,25     | 3,23          |
|                                 | Rerata Indikator beban kerja (X11)    |  |      |        |       |       |       |       |       |        |          | 3,39          |
| SIKAP PIMPINAN (X12)            | X121                                  | 0,00   | 0,00 | 6,00   | 12,50 | 19,00 | 39,58 | 19,00 | 39,58 | 4,00   | 8,33     | 3,44          |
|                                 | X122                                  | 0,00   | 0,00 | 3,00   | 6,25  | 26,00 | 54,17 | 17,00 | 35,42 | 2,00   | 4,17     | 3,38          |
|                                 | Rerata Indikator sikap pimpinan (X12) |  |      |        |       |       |       |       |       |        |          | 3,41          |
| WAKTU KERJA (X13)               | X131                                  | 0,00   | 0,00 | 7,00   | 14,58 | 22,00 | 45,83 | 15,00 | 31,25 | 4,00   | 8,33     | 3,33          |
|                                 | X132                                  | 0,00   | 0,00 | 11,00  | 22,92 | 19,00 | 39,58 | 16,00 | 33,33 | 2,00   | 4,17     | 3,19          |
|                                 | Rerata Indikator waktu kerja (X13)    |  |      |        |       |       |       |       |       |        |          | 3,26          |
| KONFLIK (X14)                   | X141                                  | 0,00   | 0,00 | 10,00  | 20,83 | 21,00 | 43,75 | 14,00 | 29,17 | 3,00   | 6,25     | 3,21          |
|                                 | X142                                  | 0,00   | 0,00 | 12,00  | 25,00 | 19,00 | 39,58 | 14,00 | 29,17 | 3,00   | 6,25     | 3,17          |
|                                 | Rerata Indikator konflik (X14)        |  |      |        |       |       |       |       |       |        |          | 3,1875        |
| Rerata Variabel Stress kerja X1 |                                       |  |      |        |       |       |       |       |       |        | 3,309896 |               |

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN  
GOWA

Dari tabel diatas 5.2 item X<sub>111</sub> maka dapat disimpulkan : *Pertama*, 12,5% menjawab sangat setuju; 37,50% menjawab setuju; 41,67% menjawab netral dan 8,33% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral. *Kedua*, disimpulkan 6,25% menjawab sangat setuju; 25,00% menjawab setuju; 54,17% menjawab netral dan 14,58% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral. *Ketiga*, dapat disimpulkan 8,33% menjawab sangat setuju; 39,58% menjawab setuju; 39,58% menjawab netral; dan 12,50% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju dan netral. *Keempat*, dapat disimpulkan 4,17 % menjawab sangat setuju; 35,42% menjawab setuju; 54,17% menjawab netral dan 6,25% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral. *Kelima*, dapat disimpulkan 8,33% menjawab sangat setuju; 31,25% menjawab setuju; 45,83% menjawab netral dan 14,58% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral. *Keenam*, dapat disimpulkan 4,17% menjawab sangat setuju; 33,33% menjawab setuju; 39,58% menjawab netral dan 22,92% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral , *Ketujuh*, dapat disimpulkan 6,25% menjawab sangat setuju; 29,17% menjawab setuju; 39,58% menjawab netral dan 20,83% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral, *Kedelapan*, dapat disimpulkan 6,25% menjawab sangat setuju; 29,17% menjawab setuju; 39,58% menjawab netral; 25,00% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral.

table 5.3 tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel budaya organisasi

| Indikator                                | Item   | Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%) |      |        |      |       |       |       |       |        |       | Rerata (Mean) |
|--|--|--|------|--------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|---------------|
|  |  | STS (1)  |      | TS (2) |      | N (3) |       | S (4) |       | SS (5) |       |               |
|  |  | f  | %    | f      | %    | f     | %     | f     | %     | f      | %     |               |
| PERSPEK<br>TIF<br>MORAL<br>(X11)         | X111   | 0,00   | 0,00 | 2,00   | 4,17 | 10,00 | 20,83 | 24,00 | 50,00 | 12,00  | 25,00 | 3,96          |
|  | X112   | 0,00   | 0,00 | 0,00   | 0,00 | 9,00  | 18,75 | 27,00 | 56,25 | 12,00  | 25,00 | 4,06          |
|  | Rerata Indikator perspektif moral (X11)        |  |      |        |      |       |       |       |       |        |       | 4,01          |
| KESADAR<br>AN DIRI<br>(X12)              | X121   | 0,00   | 0,00 | 1,00   | 2,08 | 7,00  | 14,58 | 28,00 | 58,33 | 12,00  | 25,00 | 4,06          |
|  | X122   | 0,00   | 0,00 | 0,00   | 0,00 | 7,00  | 14,58 | 30,00 | 62,50 | 11,00  | 22,92 | 4,08          |
|  | Rerata Indikator kesadaran diri(X12)           |  |      |        |      |       |       |       |       |        |       | 4,07          |
| TRANSPA<br>RANSI<br>RELASION<br>AL (X13) | X131   | 0,00   | 0,00 | 1,00   | 2,08 | 5,00  | 10,42 | 34,00 | 70,83 | 8,00   | 16,67 | 4,02          |
|  | X132   | 0,00   | 0,00 | 1,00   | 2,08 | 9,00  | 18,75 | 28,00 | 58,33 | 10,00  | 20,83 | 3,98          |
|  | Rerata Indikator transparansi relasional (X13) |  |      |        |      |       |       |       |       |        |       | 4,00          |
| rerata variabel X2 budaya organisasi     |  |  |      |        |      |       |       |       |       |        | 4,03  |               |

Sumber data diolah 2024

Dari Tabel 5.3. dapat disimpulkan bahwa : *Pertama*, dapat disimpulkan 25,00% menjawab sangat setuju; 50,00% menjawab setuju; 20,83% menjawab netral dan 4,17% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju; *Kedua*, item X<sub>112</sub> maka dapat disimpulkan 25,00% menjawab sangat setuju; 56,25%

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAYI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN  
GOWA

menjawab setuju; 18,75% menjawab netral. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju. **Ketiga**, item X<sub>121</sub> maka dapat disimpulkan 25,00% menjawab sangat setuju; 58,33% menjawab setuju; 14,58% menjawab netral dan 2,08% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral; **Keempat**, item X<sub>122</sub> maka dapat disimpulkan 22,92% menjawab sangat setuju; 62,50% menjawab setuju; 14,58% menjawab netral. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju; **Kelima**, item X<sub>131</sub> maka dapat disimpulkan 16,67% menjawab sangat setuju; 70,83% menjawab setuju; 10,42% menjawab netral dan 2,08% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria netral; **Keenam**, item X<sub>132</sub> maka dapat disimpulkan 20,83% menjawab sangat setuju; 58,33% menjawab setuju; 18,75% menjawab netral dan 2,08% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju.

**Table 5.4** Tanggapan Responden terhadap Variabel kinerja

| Indikator                           | Item  | Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%) |      |        |       |       |       |       |       |        |       | Rerata (Mean) |
|-------------------------------------|---|--|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|---------------|
|                                     |   | STS (1)  |      | TS (2) |       | N (3) |       | S (4) |       | SS (5) |       |               |
|                                     |   | f  | %    | f      | %     | f     | %     | f     | %     | f      | %     |               |
| KUALITAS<br>KERJA<br>(Y11)          | Y111  | 0,00   | 0,00 | 0,00   | 0,00  | 6,00  | 12,50 | 32,00 | 66,67 | 10,00  | 20,83 | 4,08          |
|                                     | Y112  | 0,00   | 0,00 | 1,00   | 2,08  | 7,00  | 14,58 | 31,00 | 64,58 | 9,00   | 18,75 | 4,00          |
|                                     | Rerata Indikator kualitas kerja (Y11)       |  |      |        |       |       |       |       |       |        |       | 4,04          |
| KUANTITAS<br>KERJA<br>(Y12)         | Y121  | 1,00   | 2,08 | 1,00   | 2,08  | 9,00  | 18,75 | 28,00 | 58,33 | 9,00   | 18,75 | 3,90          |
|                                     | Y122  | 0,00   | 0,00 | 3,00   | 6,25  | 8,00  | 16,67 | 26,00 | 54,17 | 11,00  | 22,92 | 3,94          |
|                                     | Rerata Indikator kuantitas kerja (Y12)      |  |      |        |       |       |       |       |       |        |       | 3,94          |
| KETETAPAN<br>WAKTU<br>(Y13)         | Y131  | 0,00   | 0,00 | 1,00   | 2,08  | 8,00  | 16,67 | 27,00 | 56,25 | 12,00  | 25,00 | 4,04          |
|                                     | Y132  | 0,00   | 0,00 | 1,00   | 2,08  | 6,00  | 12,50 | 33,00 | 68,75 | 8,00   | 16,67 | 4,00          |
|                                     | Rerata Indikator ketetapan waktu (Y13)      |  |      |        |       |       |       |       |       |        |       | 4,02          |
| EFEKTIVITAS<br>BIAYA<br>(Y14)       | Y141  | 0,00   | 0,00 | 3,00   | 6,25  | 20,00 | 41,67 | 18,00 | 37,50 | 7,00   | 14,58 | 3,60          |
|                                     | Y142  | 0,00   | 0,00 | 5,00   | 10,42 | 14,00 | 29,17 | 22,00 | 45,83 | 7,00   | 14,58 | 3,65          |
|                                     | Rerata Indikator efektivitas biaya (Y14)    |  |      |        |       |       |       |       |       |        |       | 3,63          |
| PERLUYAN<br>PENGAWASAN<br>(Y15)     | Y151  | 0,00   | 0,00 | 2,00   | 4,17  | 8,00  | 16,67 | 31,00 | 64,58 | 7,00   | 14,58 | 3,90          |
|                                     | Y152  | 0,00   | 0,00 | 3,00   | 6,25  | 12,00 | 25,00 | 26,00 | 54,17 | 7,00   | 14,58 | 3,77          |
|                                     | Rerata Indikator perlunya pengawasan (Y15)  |  |      |        |       |       |       |       |       |        |       | 3,83          |
| DAMPAK<br>ANTAR<br>PRIBADI<br>(Y16) | X161  | 1,00   | 2,08 | 2,00   | 4,17  | 5,00  | 10,42 | 28,00 | 58,33 | 12,00  | 25,00 | 4,00          |
|                                     | X162  | 0,00   | 0,00 | 2,00   | 4,17  | 6,00  | 12,50 | 34,00 | 70,83 | 6,00   | 12,50 | 3,92          |
|                                     | Rerata Indikator dampak antar pribadi (Y16) |  |      |        |       |       |       |       |       |        |       | 3,96          |
| Rerata Variabel kinerja pegawai Y   |   |  |      |        |       |       |       |       |       |        | 3,90  |               |

Dari Tabel 5.4. dapat disimpulkan bahwa : **Pertama**, item Y<sub>111</sub> maka dapat disimpulkan 20,83% menjawab sangat setuju; 66,67% menjawab setuju; 21,50% menjawab netral. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju, **Kedua**, item Y<sub>112</sub> maka dapat disimpulkan 18,75% menjawab sangat setuju; 58,33% menjawab setuju; 18,75% menjawab netral; 2,08% menjawab tidak setuju dan 2,08 menjawab sangat tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju; **Ketiga**, item Y<sub>121</sub> maka dapat disimpulkan 18,75% menjawab sangat setuju; 58,33% menjawab setuju; 18,75% menjawab netral; 2,08% menjawab tidak setuju; dan 2,08% menjawab sangat tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju. **Keempat**, item Y<sub>131</sub> maka dapat disimpulkan 25,00% menjawab sangat setuju; 56,25% menjawab setuju; 16,67% menjawab netral dan 12,08% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju. **Kelima**, item Y<sub>132</sub> maka dapat disimpulkan 16,67% menjawab sangat setuju; 68,75% menjawab setuju; 12,50% menjawab netral dan 2,08% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju,, **Keenam**, item Y<sub>132</sub> maka dapat disimpulkan 16,67% menjawab sangat setuju; 68,75% menjawab setuju; 12,50% menjawab netral dan 2,08% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju,

PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN  
GOWA

*Ketujuh*, item Y<sub>141</sub> maka dapat disimpulkan 14,58% menjawab sangat setuju; 37,50% menjawab setuju; 41,67% menjawab netral dan 6,25% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju; *Kedelapan*, item Y<sub>142</sub> maka dapat disimpulkan 14,58% menjawab sangat setuju; 45,83% menjawab setuju; 29,17% menjawab netral; 10,42% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju, *Kesembilan*, item Y<sub>151</sub> maka dapat disimpulkan 14,58% menjawab sangat setuju; 64,58% menjawab setuju; 16,67% menjawab netral; 4,17% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju, *Kesepuluh*, Y<sub>152</sub> maka dapat disimpulkan 14,58% menjawab sangat setuju; 54,17% menjawab setuju; 25,00% menjawab netral; 6,25% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju; *Kesebelas*, item Y<sub>161</sub> maka dapat disimpulkan 25,00% menjawab sangat setuju; 58,33% menjawab setuju; 10,42% menjawab netral; 4,17% menjawab tidak setuju dan 2,08% menjawab sangat tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju; *Keduabelas*, item Y<sub>162</sub> maka dapat disimpulkan 12,5 % menjawab sangat setuju; 70,83% menjawab setuju; 12,5 % menjawab netral; 4,16% menjawab tidak setuju. Maka dari pernyataan diatas responden dominan kriteria setuju.

Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel (0.2845). Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pernyataan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pernyataan tersebut dikatakan valid

**Table 5.5 Uji Validitas**

| Variabel          | Indikator | Pearson Correlation | R tabel | VALID / TIDAK VALID |
|-------------------|-----------|---------------------|---------|---------------------|
| Stress kerja      | X11       | 0,667               | 0.2845  | Valid               |
|                   | X12       | 0,625               | 0.2845  | Valid               |
|                   | X13       | 0,745               | 0.2845  | Valid               |
|                   | X14       | 0,702               | 0.2845  | Valid               |
| Budaya Organisasi | X21       | 0,686               | 0.2845  | Valid               |
|                   | X22       | 0,809               | 0.2845  | Valid               |
|                   | X23       | 0,694               | 0.2845  | Valid               |
| Kinerja           | Y11       | 0,617               | 0.2845  | Valid               |
|                   | Y12       | 0,626               | 0.2845  | Valid               |
|                   | Y13       | 0,688               | 0.2845  | Valid               |
|                   | Y14       | 0,695               | 0.2845  | Valid               |
|                   | Y15       | 0,665               | 0.2845  | Valid               |
|                   | Y16       | 0,716               | 0.2845  | Valid               |

Sumber data SPSS 26 tahun 2024

Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur

**Tabel 5.6 Uji Reabilitas**

| Variabel          | Koefisien Realibilitas | Nilai batas alpha ( $\alpha$ ) | keputusan  |
|-------------------|------------------------|--------------------------------|------------|
| Stres kerja       | 0,627                  | 0,60                           | Reabilitas |
| Budaya organisasi | 0,645                  | 0,60                           | Reabilitas |
| Kinerja pegawai   | 0,744                  | 0,60                           | Reabilitas |

Sumber SPSS 26 tahun 2024

Tabel 5.11 Uji Regresi Linear Berganda

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |      |
| 1 (Constant) | 3,207                       | ,761       |                           |       | 4,212 | ,000 |
| X1           | -,125                       | ,130       | -,138                     | -,957 | ,344  |      |
| X2           | ,276                        | ,130       | ,306                      | 2,128 | ,039  |      |

Dependent Variable: Y1 Sumber SPSS 26 tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS tersebut. Maka dapat diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut:  $Y = 3,207 - 0,125X_1 + 0,276X_2$ . Dari persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa: (1) konstanta sebesar 3,207 yang berarti jika stres kerja (X1), budaya organisasi (X2) adalah 0, maka kinerja pegawai tetap dinilai 3,207. (2) Koefisien regresi stres kerja adalah -0.125 bermakna, jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,125 dengan asumsi X2. (3) Koefisien regresi budaya organisasi adalah 0.276 bermakna, jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,276 dengan asumsi X1.

## Pembahasan hasil Penelitian

### Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Stress kerja terhadap kinerja pada Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa mempunyai Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja dan peningkatan ketidakhadiran kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami ketidak seimbangan fisik dan psikis yang disebabkan oleh beberapa faktor dan memiliki dampak terhadap pekerjaan karyawan. Artinya stres kerja pada BPKD kabupaten gowa tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu penelitian ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung} (-0,957 < 2,014)$   $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,344 > 0,05$ , hal ini dapat diartikan stres kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) hal ini sejalan (Ridwan et al., 2023).

### H2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Diketahui nilai signifikan untuk Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,039 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = df (n-k-1) = t (0,05; 45-2-1) = (0,05; 45) = 2,014$ . berarti nilai uji t hitung  $> t_{tabel} (2,128 > 2,014)$ . Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Kaswan, 2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang benar benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif hal ini sejalan dengan penelitian (Gultom, 2014).

## Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa, (2) variabel Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa.

Saran untuk BPKD ialah dengan mengurangi tuntutan tugas dan waktu jam kerja yang dapat mempengaruhi pegawai serta meningkatkan budaya organisasi yang ada pada badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Gowa.

### Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Almaiah, M. A., Al-Khasawneh, A., & Althunibat, A. (2020). Exploring the critical challenges and factors influencing the E-learning system usage during COVID-19 pandemic. *Education and Information Technologies*, 1. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10219-y>
- Apriliansi, F. T., Wibowo, H., Mulyana, N., & Adiansah, W. (2018). Inovasi Sosial Strategi Fundraising Sekolah Relawan. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(2).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. In *eprints.mercubuana-yogya.ac.id*. Rhineka Cipta.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Fadli, M., & Oktariani, O. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Grand Shafa Nauli. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Psikologi*, 2(1)
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendratmoko, T., Kuswandi, D., & Setyosari, P. (2018). Tujuan Pembelajaran Berlandaskan Konsep Pendidikan Jiwa Merdeka Ki Hajar Dewantara. *Journal2.Um.Ac.Id*, 3(2). <http://journal2.um.ac.id/index.php/jinotep/article/view/2382>
- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8).
- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk keunggulan bersaing organisasi* (Edisi 1 Cetakan 1). Penerbit Graha Ilmu.
- Malta, K., & Wato Tholok, F. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik, Stres, dan Evaluasi Kinerja Terhadap Pengembangan SDM pada AMIK Mapan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Munasyiroh, H. (2020). *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management*. IAIN Ponorogo.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.