

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PAREPARE

*The Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee
Performance In Regional Water Drinking Companies
(Pdam) Parepare City*

Irwan Idrus¹, Risdah²

Email : idrusiwan@yahoo.com¹, risdahrisdah23@gmail.com²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi
Selatan 91112

Abstrak

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare, apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare dan apakah budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner dengan jumlah responden 124 .teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reabilitas. berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Stres kerja, Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to find out whether organizational culture has a significant effect on employee performance at the regional drinking water company (PDAM) in Parepare city, whether work stress has a significant effect on employee performance at the regional drinking water company (PDAM) in Parepare city and whether organizational culture and work stress have an effect significantly to the performance of employees at the regional drinking water company (PDAM) in Parepare City. The data collection technique used in this study was a questionnaire with 124 respondents. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, validity, and reliability tests. Based on the test results it is known that organizational culture has a significant effect on employee performance. Based on the test results, it is known that work stress has a significant effect on employee performance. The results of this study indicate that organizational culture and work stress have a partial and simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Organizational culture, work stress, employee performance.



PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan di era globalisasi saat ini, tantangan yang serius bagi perusahaan-perusahaan, terutama bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak dahulu. Untuk mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi ini, maka perusahaan menerapkan strategi agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Kondisi baik buruknya Kinerja karyawan di perusahaan dapat diukur dari Kinerjanya diperusahaan yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam berkerja.

Disamping itu faktor Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga mempengaruhi kondisi Kinerja perusahaan dan Faktor Stres kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan daerah air minum kota Pare-Pare yang mempengaruhi, seperti kondisi karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja karena beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis sehingga membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi.

Budaya organisasi menurut Cook dan Yanuw seperti dikutip oleh Jones (2004) akan mengontrol cara anggota dalam membuat keputusan, cara mereka menginterpretasikan dan mengelola lingkungan organisasi, mempengaruhi apa yang akan mereka perbuat dengan sebuah informasi, serta cara mereka berperilaku.

Budaya organisasi saat ini menjadi penting artinya ketika muncul kesadaran bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi yang kuat bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Gani, et.,al., 2006). Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung terciptanya hasil kerja yang maksimal tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi atau maksimal (Rivai, 2003)

Menurut, Asyar suyoto munandar (2008), Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor pekerjaan, konflik peran hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karir, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasakan berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus di penuhi. Adapun faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan, misalnya antara hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan didalam hubungan kerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan juga disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, seperti persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki Kinerja, Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan Kinerjanya. Sebaliknya, bila Kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunnya Kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya Kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel Stres kerja.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Dessler, 2006).

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Pare-pare. Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan selama 2 bulan dari tanggal 29 juni- 29 Agustus 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut sugiono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah Pegawai dalam lingkup perusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah Pegawai secara keseluruhan sebanyak 124 orang.

Sampel menurut Erlina (2011) adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus sampling*) yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah pengamatan pada penelitian ini adalah 124 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Observasi
2. Browsing internet
3. Kuesioner

Teknik analisis data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Kualita Data
3. Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2007) adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Dalam hal ini sebagai berikut :

- a = Konstanta
- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Stres Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- $b_1 b_2$ = Koefisien regresi parsial untuk X_1, X_2

4. Uji t
5. Uji F simultan

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Coefficients Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4,242	1,486		2,855	0,005
Budaya organisasi(X_1)	0,431	0,058	0,580	7,436	0,000
Stres kerja(X_2)	0,202	0,078	0,203	2,597	0,011

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,242 + 0,431X_1 + 0,202X_2 + e$$

Keterangan:

X1: Budaya Organisasi

X2: Stres Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu 4,242, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2), maka nilai kinerja karyawan adalah 4,242.

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,431 menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,431.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,202 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka minat berwirausaha juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,202.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,717 ^a	0,515	0,507	2,222

Sumber: Data Primer output SPSS, 2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,717, yang artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1(satu).

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai R square sebesar 0,515. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu budaya organisasi dan stres kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare adalah sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4,242	1,486		2,855	0,005
Budaya organisasi(X1)	0,431	0,058	0,580	7,436	0,000
Stres kerja(X2)	0,202	0,078	0,203	2,597	0,011

Sumber: Data Primer output SPSS,2021

Berdasarkan tabel 3, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji hipotesis 1

Rumusan Hipotesis :

H₁ :budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₁ diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare dapat diterima.

Uji hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H₂ :Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₂ diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum(PDAM) kota parepare.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1	2	316,771	64,183	,000 ^b
	Residual	597,192	121	4,935		
	Total	1230,734	123			

a. Dependen variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (constant): Budaya organisasi, Stres kerja

Sumber data primer diolah menggunakan SPSS, 2021

Analisis uji f tabel tabel 4 menunjukkan hasil f test bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 64,183 > 3.07 dan hasil p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen budaya organisasi (X1), stres kerja (X2), terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare. Sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat **diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini mendukung teori Prawirosentono (Sutrisno 2010, hal171) yang mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*) dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena secara subjektif seseorang merasa ada sesuatu yang membebani. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor-faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare. Menurut penelitian Subroto (2017), Sipatu (2013), dan Sutrisno (2010) mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare. Semakin tinggi budaya organisasi dan stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi dan stres kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare.

Menurut Pamungkas (2016), Rini, Maria, Syaharuddin (2018), dan Kurniati, Iswara (2016) mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa secara parsial

pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang dilingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya stres kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah didapatkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Parepare.
3. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Parepare.

Saran

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya.
2. Pihak perusahaan perlu juga mengadakan acara atau rekreasi untuk karyawan sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut tidak begitu merasakan kejenuhan akibat banyaknya tuntutan tugas yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, S. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- HARTINA AYU (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk....Digilibadmin.Unismuh. Ac.id,1-116.https://digilibadmin.unismuh.ac.id//upload/2419-Full_Text.pdf
- MAHARANI, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Tangerang Cikupa*. <https://repository.mercubuana.ac.id/44844/>.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>.
- Jayanti, R., & Maulidina. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pdam tirtanadi cabang sei agul medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04, 62–72.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>.

- Agung, Amanda A, dan Hening W.O. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 6, No 7.
- Cahyana I.G.S dan I Ketut J. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2.
- Pamungkas, Dany Galih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja , Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.4(3).
- Latib., Fatoni, Aziz., dan Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Journal of Management*.2(2).
- Mahardiani, Yoanisa., dan Ari Pradhanawati. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1).
- Mandagie, Angel Susanti. Lotje Kawet. Yantje Uhing. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado". *Jurnal EMBA*. 4(1): 344-354.
- Putra, Siswanto Wijaya. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *MODERNISASI*.11(1).
- Amalia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Manajemen*. 11(1), 120-125.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *e-Jurnal Katalogis*. 1(1), 147-158.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(2), 129-139.
- Irwan, 2022. Good Governance. Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai
- Idrus, Irwan, Andi Fitriani, and Hajriana Hajriana. "Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance." *UNEJ e-Proceeding* (2021): 6-11.
- Iska Ceman. (2018). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Makassar Regional. 93.
- Sari, E.V (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Cabang Yogyakarta. Skripsi Universitas Negri Yogyakarta, 2-108.

- Nurvita, A. R., & Budiarti, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu Dan Riset Manajemen* , 8, 1-18.
- Ipa, P., & Di, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan stres. *April*, 33-35.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J, Sam , U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan STres Kerja Terhadap Kepuasan Kerj Dan Produktivitas kerja Karyawan Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: jurnal Riset Ekonomi, Manejemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408-2418. <http://doi.org/10.35794/lemba.v4i4.2109>.
- Su'un, Su'un. "Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare." *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)* 22.2 (2020): 53-63.