



Indonesian Journal of Digital Business

Journal homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB>

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG

Yessi Anggi Syaputri¹, Akila², Tri Darmawati³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: akilaali62@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 114 pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. dengan sampel sebanyak 89 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan) mengelola data menggunakan SPSS 26. Dari hasil yang di dapatkan pada variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil dari variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pada hasil pengujian secara bersamaan, budaya kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 1 August 2026

First Revised 9 August 2026

Accepted 10 August 2026

First Available online 10 August 2026

Publication Date 10 August 2026

Keyword:

Budaya Kerja, Stres Kerja,
Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan mampu bersaing, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu yang diukur berdasarkan pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan bersama. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja dilakukan dengan tetap mempertimbangkan berbagai kondisi dan faktor yang memengaruhinya, khususnya budaya kerja dan stres kerja. Budaya kerja yang kondusif dapat mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, tingkat stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas kerja pegawai, Swara (2021).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Palembang yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia aparatur. Lembaga ini bertugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian dan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelayanan umum, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan tugas dan fungsinya. BKPSDM Kota Palembang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Wali Kota Palembang melalui Sekretaris Daerah.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja, budaya kerja merupakan sekumpulan nilai dan kebiasaan yang dianut oleh suatu organisasi dan dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya kerja memiliki peranan penting karena berkaitan erat dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi. Keberhasilan dalam bekerja pada dasarnya berakar dari nilai-nilai yang bersumber dari adat istiadat, kebiasaan, agama, serta norma-norma lainnya yang diyakini bersama, kemudian tercermin dalam perilaku pegawai saat melaksanakan pekerjaan. Pramudya et al., (2023).

Selain budaya kerja, stres kerja merupakan faktor lain yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketika karyawan mengalami tekanan atau ketegangan yang timbul akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan maupun sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat bersumber dari berbagai aspek, antara lain beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, ketidakjelasan pembagian tugas, hubungan interpersonal yang kurang harmonis, serta tekanan dalam pencapaian target kerja yang tinggi. Apabila stres kerja tidak dikelola secara efektif, kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi. Pegawai yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung menunjukkan penurunan motivasi kerja, gangguan kesehatan, serta penurunan kinerja.

Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek

dalam pelaksanaan pekerjaan yang perlu ditingkatkan, seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kerja sama antar tim. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, sedangkan kerja sama antar tim berperan penting dalam mendukung koordinasi dan komunikasi agar pelaksanaan tugas berjalan efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja perlu terus diperkuat. Di sisi lain, tuntutan dan beban kerja pada periode tertentu berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat budaya kerja dan mengelola stres kerja secara efektif guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan cerminan tingkat produktivitas yang diwujudkan dalam berbagai perilaku kerja, seperti etos kerja yang tinggi, ketekunan, kedisiplinan, kemampuan bekerja secara produktif, rasa tanggung jawab, motivasi yang kuat, serta orientasi pada manfaat dan hasil. Arischa dan Frinaldi (2023). Budaya kerja adalah kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang dijalankan dalam suatu organisasi dan dijadikan sebagai acuan perilaku untuk mewujudkan tujuan bersama. Widya dan Purwatiningsih (2025). Budaya organisasi merupakan kebiasaan dan aturan tidak tertulis yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Azzahra, Akila, & Puspita (2025).

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, sikap, dan pola perilaku yang tertanam dalam diri individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dan dijadikan sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, serta bertindak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Stres Kerja

Rachmawati K. dkk. (2024:154), Menyatakan stres kerja adalah suatu ketegangan yang muncul dari interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja mereka. Sianipar. dkk. (2025) mengemukakan stres kerja adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan merasakan tekanan atau ketegangan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Putra. dkk. (2024) mengemukakan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Stres kerja adalah keadaan tekanan yang timbul akibat hubungan antara individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga menimbulkan ketidakseimbangan secara fisik maupun psikologis. Keadaan ini berpengaruh terhadap emosi, pola pikir, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Apabila stres kerja terjadi secara berlebihan dan tidak dikelola secara efektif, maka dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi kesehatan dan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Robbins dalam Suwindia dan Wati (2021:42) mengemukakan kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan itu. Hasibuan dalam Warela (2021:16) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Darmawati (2013)

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data, berikut hipotesis dari penelitian ini:

- H₁:** Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
- H₂:** Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
- H₃:** Budaya Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

3. METODE

Objek penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Lokasi penelitian beralamat di Jalan Merdeka Nomor 252, 19 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30113. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2022:22) mengemukakan bahwa, secara umum metode penelitian di artikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel budaya kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan, variabel stres kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan dan variabel kinerja juga terdiri 10 butir pertanyaan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 89 responden yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Dengan demikian hasil dari penyebaran kuesioner tersebut pada masing-masing karakteristik adalah:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
		Responden (orang)	
1	Laki-laki	47	53
2	Perempuan	42	47
	Total	89	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, dari total 89 responden, sebanyak 47 orang (53%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 42 orang (47%) berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	22	25
2	30 – 50 tahun	52	58
3	> 50 tahun	15	17
Total		89	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari total 89 responden, 22 orang (25%) berusia antara 20–29 tahun, 52 orang (58%) berusia antara 30–50 dan 15 orang (17%) berusia diatas 50 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia berusia 30–50 tahun, yaitu sebanyak 52 orang atau 58% dari total 89 responden.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SLTA	15	17
2	D3	18	20
3	S1	37	42
4	S2	19	21
Total		89	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari total keseluruhan responden 89 orang, 15 orang (17%) dengan tingkat pendidikan SLTA, 18 orang (20%) dengan tingkat pendidikan D3, 37 orang (42%) dengan tingkat pendidikan S1 dan 19 orang (21%) dengan tingkat pendidikan S2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang paling dominan dalam penelitian ini adalah pendidikan S1, yaitu sebanyak 37 orang atau 42% dari total 89 responden.

Tanggapan Responden

Variabel Budaya Kerja

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Budaya Kerja

Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		
1. Pertanyaan 1	23	26	66	74	0	0	0	0	0	0	89	100%
2. Pertanyaan 2	29	33	60	67	0	0	0	0	0	0	89	100%
3. Pertanyaan 3	47	53	42	47	0	0	0	0	0	0	89	100%
4. Pertanyaan 4	0	0	5	6	0	0	75	84	9	10	89	100%
5. Pertanyaan 5	0	0	4	4	0	0	68	76	17	19	89	100%
6. Pertanyaan 6	35	39	54	61	0	0	0	0	0	0	89	100%
7. Pertanyaan 7	37	42	52	58	0	0	0	0	0	0	89	100%
8. Pertanyaan 8	23	26	66	74	0	0	0	0	0	0	89	100%
9. Pertanyaan 9	29	33	60	67	0	0	0	0	0	0	89	100%
10. Pertanyaan 10	46	52	43	48	0	0	0	0	0	0	89	100%
Rata-rata	26,6	29,9%	45,3	46,4%	0	0	15,6	16,4%	2,5	2,8%	89	100%

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel tanggapan responden di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel stres kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan, mayoritas responden memberikan jawaban 'Setuju' (S) dengan rata-rata persentase jawaban sebanyak 50,6%. Sedangkan pilihan jawaban dengan frekuensi terendah adalah 'Ragu-Ragu' (RR) yang tidak dipilih oleh satupun responden.

Stres Kerja

Tabel 5. Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		
1. Pertanyaan 1	23	26	66	74	0	0	0	0	0	0	89	100%
2. Pertanyaan 2	29	33	60	67	0	0	0	0	0	0	89	100%
3. Pertanyaan 3	47	53	42	47	0	0	0	0	0	0	89	100%
4. Pertanyaan 4	0	0	5	6	0	0	75	84	9	10	89	100%
5. Pertanyaan 5	0	0	4	4	0	0	68	76	17	19	89	100%
6. Pertanyaan 6	35	39	54	61	0	0	0	0	0	0	89	100%
7. Pertanyaan 7	37	42	52	58	0	0	0	0	0	0	89	100%
8. Pertanyaan 8	23	26	66	74	0	0	0	0	0	0	89	100%
9. Pertanyaan 9	29	33	60	67	0	0	0	0	0	0	89	100%
10. Pertanyaan 10	46	52	43	48	0	0	0	0	0	0	89	100%
<i>Rata-rata</i>	26,9	30,4%	44,3	50,6%	0	0	14,3	16,0%	2,6	2,9%	89	100%

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel tanggapan responden di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel stres kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan, mayoritas responden memberikan jawaban 'Setuju' (S) dengan rata-rata persentase jawaban sebanyak 50,6%. Sedangkan pilihan jawaban dengan frekuensi terendah adalah 'Ragu-Ragu' (RR) yang tidak dipilih oleh satupun responden.

Kinerja Pegawai

Tabel 6. Tanggapan Responden variabel Kinerja Kepegawaian

Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		
1. Pertanyaan 1	25	28	64	72	0	0	0	0	0	0	89	100%
2. Pertanyaan 2	33	37	56	63	0	0	0	0	0	0	89	100%
3. Pertanyaan 3	47	53	42	47	0	0	0	0	0	0	89	100%
4. Pertanyaan 4	22	25	67	75	0	0	0	0	0	0	89	100%
5. Pertanyaan 5	46	52	43	48	0	0	0	0	0	0	89	100%
6. Pertanyaan 6	23	26	66	74	0	0	0	0	0	0	89	100%
7. Pertanyaan 7	39	44	50	56	0	0	0	0	0	0	89	100%
8. Pertanyaan 8	22	25	67	75	0	0	0	0	0	0	89	100%
9. Pertanyaan 9	34	38	55	62	0	0	0	0	0	0	89	100%
10. Pertanyaan 10	1	1	11	12	0	0	69	78	8	9	89	100%
<i>Rata-rata</i>	29,2	32,9%	52,1	58,4%	0	0	6,9	7,8%	0,8	0,9%	89	100%

Berdasarkan tabel tanggapan responden di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan, mayoritas responden memberikan jawaban 'Setuju' (S) dengan rata-rata persentase jawaban sebanyak 58,4%. Sedangkan pilihan jawaban dengan frekuensi terendah adalah 'Ragu-Ragu' (RR) yang tidak dipilih oleh satupun responden.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan yaitu 89 responden karyawan tetap pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang menggunakan metode corrected item total correlation sebagai berikut:

Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka instrumen memiliki validitas yang baik (valid).

Jika $\text{Sig} > \alpha = 0,05$ maka instrumen tidak memiliki validitas yang baik (tidak valid).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Soal.1	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.2	0,016	$\leq 0,05$	Valid
Soal.3	0,004	$\leq 0,05$	Valid
Soal.4	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.5	0,002	$\leq 0,05$	Valid
Soal.6	0,004	$\leq 0,05$	Valid
Soal.7	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.8	0,014	$\leq 0,05$	Valid
Soal.9	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.10	0,002	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan pada variabel budaya kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel budaya kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Soal.1	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.2	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.3	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.4	0,007	$\leq 0,05$	Valid
Soal.5	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.6	0,013	$\leq 0,05$	Valid
Soal.7	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.8	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.9	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.10	0,001	$\leq 0,05$	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan pada variabel stres kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel stres kerja (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Soal.1	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.2	0,042	$\leq 0,05$	Valid
Soal.3	0,004	$\leq 0,05$	Valid
Soal.4	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.5	0,005	$\leq 0,05$	Valid
Soal.6	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.7	0,004	$\leq 0,05$	Valid
Soal.8	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.9	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Soal.10	0,001	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Reliabilitas	Penerimaan Keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	0,659	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,647	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,648	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas, diketahui nilai cronbach's alpha untuk variabel budaya kerja (X₁) sebesar 0,659, stres kerja (X₂) sebesar 0,647 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,648.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika Signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 maka distribusi data normal.

Jika Signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi data tidak normal

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79220671
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,058
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, pengujian nilai residual dari ketiga variabel (budaya kerja, stres kerja dan kinerja pegawai) diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,01 maka terjadi Multikolinearitas

Jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,01 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1_Budaya_Kerja	,254	3,933
	X2_Stres_Kerja	,254	3,933

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel budaya kerja (X₁) dan variabel stres kerja (X₂) masing-masing sebesar 0,254 atau lebih besar dari 0,01 serta nilai VIF untuk variabel budaya kerja dan

stres kerja sebesar 3,933 atau lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Budaya Kerja (X ₁)	,255	Tidak terjadi heteros
Stres Kerja (X ₂)	,133	Tidak terjadi heteros

Dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel budaya kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) masing-masing sebesar 0,255 dan 0,133 dimana kedua nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Pada penelitian ini variabel dependen kinerja pegawai(Y) dengan variabel independen budaya kerja (X₁) dan stres kerja(X₂).

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	23,891	3,950	
Budaya Kerja	,634	,194	,616
Stres Kerja	,381	,195	,276

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan nilai regresi linear berganda di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 23,891 + 0,634 X_1 + 0,381 X_2$$

Nilai a sebesar 23,891 adalah nilai constant atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel budaya kerja (X₁) dan stres kerja (X₂). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan. b₁ nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,634 menunjukkan bahwasanya variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel budaya kerja maka bisa mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,634 dengan asumsi variabel stres kerja dan faktor-faktor lain di luar penelitian tetap (konstan). b₂ nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,381 menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja maka bisa mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,381 dengan asumsi variabel budaya kerja dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tetap (konstan).

Uji Koefisien Kolerasi

Correlations			
		Budaya Kerja	Stres Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.864**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	89	89
Stres Kerja	Pearson Correlation	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	89	89

Berdasarkan pada tabel di atas nilai koefisien korelasi budaya kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebesar 0,864, sesuai dengan teori Sugiyono (2022 : 64) nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,80 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan budaya kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai determinasi menunjukkan seberapa besar presentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai R² adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila R² sama dengan nol (0) berarti variabel bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila R² sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat dijelaskan dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Korelasi	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473^a	,224	1,813

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian analisis koefisien determinasi di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,473 atau 47,3%. Artinya dalam penelitian ini 47,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya kerja (X1) dan stress kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penititan ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan masih banyak variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pada tahap akhir dilakukan pengujian uji t (uji secara parsial) diperoleh nilai signifikansi variabel budaya kerja (X1) kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Dengan demikian, budaya kerja dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja

pegawai. Budaya kerja yang diterapkan dengan baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerja yang dicapai menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simbolon (2021:39) menyatakan budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Artinya, budaya kerja mencerminkan kebiasaan dan cara pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Puteri, Anitra, Hadiyanti 2025), dimana dari hasil penelitian tersebut budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Kafilatulah & Safitri, 2025) dimana dari hasil penelitian keduanya diperoleh kesimpulan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tahap akhir dilakukan pengujian uji t (uji secara parsial) diperoleh nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X2) kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rachmawati K. dkk. (2024:154), Menyatakan stres kerja adalah suatu ketegangan yang muncul dari interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang kemudian berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja mereka. Artinya, tingkat stres kerja yang dialami pegawai memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang baik diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal dan kinerjanya tetap terjaga Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Akbar, Kurniawan, Usman 2024), dimana dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Nasti, Salfadri, Adawiyah, 2025) dimana dari hasil penelitian tersebut juga diperoleh kesimpulan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

Berdasarkan hasil Penelitian budaya kerja dan stres kerja secara memiliki peran dalam memengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mendorong kerja sama yang baik antar pegawai. Sementara itu, tingkat stres kerja yang dapat dikendalikan dengan baik membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih efektif dan produktif. Oleh karena itu, kombinasi antara budaya kerja yang baik

dan pengelolaan stres kerja yang tepat dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, sehingga tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinaga. dkk. (2020:40) menyatakan Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Artinya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya kerja dan stres kerja, sehingga kedua faktor tersebut penting untuk diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji F (uji secara simultan) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika kedua variabel tersebut dikelola secara baik maka hal tersebut dapat secara nyata meningkatkan kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A., Kurniawan, M., & Usman, B. (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 20(4), 637–649.
- Anita, dkk. (2021). Pengukuran budaya kerja instansi pemerintah. Makasar: Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan (Puslatbang KMP).
- Arischa, A., & Frinaldi, F. (2023). Implementasi Budaya Kerja Pada Organisasi Sektor Publik Di Indonesia. *JUMEA*.1(2)86.
- Azzahra, A. O., Akila, & Puspita, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Media WahanaEkonomika*, 22(1),175-185.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. (2023). *Rencana Strategis*. Palembang: Pemerintah Kota Palembang.
- Darmawati, T. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*,10(1),71-80.
- Dzulfiar, Nurtan, dkk (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Peti Kemas Makasar. *Jurnal ilmu ekonomi* 6 (2) (2023), 198.
- Futri dan Suprianto (2025). pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(3),609-620.
- Hanum,H.,& Silalahi.O,. hubungan budaya kerja dengan prestasi kerja pegawai (Studi Kasus di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara)7(2).137.
- Juniarti, R., & Putri, D. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Purwokerto:Pena Persada.

- Kafilatullah,M., Andriani,Z., & Widyaastuti,F., (2025). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(4),210.
- Maskhuliah, P., dkk (2025). Konsep Dasar Pengukuran Dan Skala Dalam Penelitian Manajemen Pendidikan: Kajian Pustaka. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 562-572.
- Nasti, N., Salfadri, S., & Adawiyah, A. (2025). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*,3(4),477.
- Norisanti, N., Samsudin, S., & Diyah, D. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja dalam organisasi. *Journal of Business, Management and Accounting*,2(1), 298.
- Pramudya, A., dkk. (2023).Implementasi Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian BIsnis dan Manajemen*,1(4),25.
- Priyatno, D. (2023). *Olah data sendiri analisis regresi linier dengan SPSS dan analisis regresi pada panel dengan eviws*. Yogyakarta:Cahaya Harapan.
- Putera, A., Andriani, A., & Sjarief, S. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(2),198.
- Puteri, R., Anitra, A., & Hadiyanti, H. (2025). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(3),172.
- Putra, A., dkk. (2024). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kondisi fisik dan psikologis pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 32–45.
- Rachmawati, K., dkk. (2024). *Manajemen Konflik dan Stes Kerja*. Purbalingga:Eureka Media Aksara.
- Sahir, Syafrida Hafni. (2021). *Budaya kerja dan kinerja*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, S., dkk. (2021). Indikator kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 1–12.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, Budaya Kerja terhadap Produktifitas Karyawan*. Medan:Bintang Pustaka Madani.
- Sinaga, R., dkk. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono., (2022) *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta:ALFABETA.
- Suwindia, I., & Wati, N. (2021). Pengaruh kinerja terhadap efektivitas pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 35–50.
- Swara, A. Y. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Warela, Y. (2021).*Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Widya, R., & Purwatiningsih, P. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. CKL Indonesia Raya. *Jurnal Rimba: Riset ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(4),78.