
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KOMUNKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA

Firdaus Sianipar¹, Rudi Chairudin², Rusmida Jun Harapan Hutabarat³, Dinda Jofanka⁴
^{1,2,3,4}, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan
E-mail : dindajovanka48@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work stress, and communication on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kayuagung Branch. The research uses a quantitative approach with a survey method involving 35 employees selected randomly. Data were collected using a questionnaire measured on a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple regression to examine the impact of each variable on employee performance. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, work stress negatively affects performance, and effective communication enhances performance. These findings are expected to contribute to improving work conditions and increasing employee productivity at PT. BRI Kayuagung Branch.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Communication

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kayuagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada 35 karyawan yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan komunikasi yang baik meningkatkan kinerja. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. BRI Kantor Cabang Kayuagung

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komunikasi

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks perusahaan perbankan, seperti PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kayuagung, kinerja karyawan sangat

mempengaruhi pelayanan kepada nasabah, keberlanjutan operasional, dan pencapaian target-target bisnis yang telah ditetapkan. Bank sebagai institusi keuangan memiliki peran yang vital dalam perekonomian suatu negara, dan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang berkinerja

tinggi. Oleh karena itu, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu untuk dianalisis dan dipahami dengan baik agar manajemen dapat mengambil langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam suatu organisasi yang diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pengarah perilaku karyawan, membentuk cara berpikir, dan mendorong atau menghambat inovasi. Dalam konteks BRI Kayuagung, budaya organisasi yang kuat, yang mencakup etika kerja yang tinggi, komitmen terhadap pelayanan nasabah, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak jelas atau tidak mendukung dapat menyebabkan kebingungan, menurunnya motivasi, dan bahkan konflik di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi, stres kerja merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti

beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tidak realistis, ketidakjelasan tugas, hubungan interpersonal yang buruk, dan tekanan untuk memenuhi target yang tinggi. Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, dampaknya bisa sangat merugikan, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang tertekan cenderung mengalami penurunan motivasi, gangguan kesehatan, dan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. BRI Kantor Cabang Kayuagung untuk memahami faktor-faktor penyebab stres kerja di lingkungan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi atau mengelola stres tersebut guna memastikan karyawan tetap produktif dan terjaga kesejahteraannya.

Komunikasi juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif di tempat kerja dapat memperlancar alur informasi, meminimalkan kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan antar sesama karyawan. Dalam organisasi besar seperti PT. BRI, di mana karyawan bekerja dalam berbagai posisi dan divisi, komunikasi yang jelas dan terbuka sangat dibutuhkan untuk memastikan seluruh pihak memiliki pemahaman yang sama terkait tugas, target, dan tujuan organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa saling percaya, serta memperbaiki kolaborasi tim. Sebaliknya, komunikasi yang buruk, seperti ketidakjelasan instruksi, kurangnya umpan balik, atau bahkan komunikasi yang tertutup, dapat menimbulkan

kebingungan, konflik, dan menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan efektif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kayuagung. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi hal yang sangat relevan dan krusial untuk dilakukan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak manajemen untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kayuagung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis yang sistematis terhadap hubungan antara variabel yang diteliti. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai

desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan signifikan dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Kayuagung.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung. Berdasarkan data dari pihak manajemen, terdapat sekitar 35 karyawan yang aktif bekerja di cabang tersebut. Mengingat jumlah populasi yang relatif besar, penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling untuk memilih sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan, yang diharapkan cukup representatif untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat digeneralisasikan.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama:

Budaya Organisasi (X1): Diukur dengan menggunakan indikator seperti nilai-nilai organisasi, norma kerja, serta kebiasaan dan perilaku yang diterapkan dalam perusahaan.

Stres Kerja (X2): Diukur dengan menggunakan indikator seperti beban

kerja, ketegangan yang dirasakan, serta konflik antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Komunikasi (X3): Diukur dengan indikator seperti komunikasi antar karyawan, komunikasi atasan-bawahan, serta frekuensi dan kualitas komunikasi yang terjadi di dalam organisasi.

Kinerja Karyawan (Y): Diukur dengan indikator seperti produktivitas kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, stres kerja, komunikasi, dan kinerja mereka. Setiap variabel diukur menggunakan beberapa item pertanyaan yang relevan dengan dimensi yang telah dijelaskan sebelumnya. memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, uji coba (pre-test) dilakukan pada sampel kecil di luar populasi penelitian untuk mengidentifikasi potensi masalah dalam instrumen. Validitas kuesioner diuji menggunakan teknik validitas konstruktif, sementara reliabilitas diuji menggunakan Untuk rumus Cronbach's Alpha dengan nilai yang diharapkan lebih besar dari 0,5.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah dipilih. Kuesioner ini dibagikan secara

langsung kepada karyawan yang bersedia menjadi responden, dengan waktu pengisian yang cukup fleksibel agar dapat mengakomodasi jadwal kerja mereka. Pengumpulan data dilakukan dalam waktu satu bulan.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistical package for social sciences (SPSS). Langkah-langkah analisis data yang dilakukan meliputi:

Uji Validitas dan Reliabilitas: Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan.

Uji Normalitas: Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk.

Analisis Regresi Berganda: Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, analisis regresi berganda digunakan. Model regresi berganda akan mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen (budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F): Untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas signifikan terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sementara uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel

independen secara simultan terhadap kinerja karyawan.

7. Etika Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjunjung tinggi prinsip etika penelitian. Semua responden diberi informasi mengenai tujuan penelitian dan diberi kebebasan untuk berpartisipasi secara sukarela. Kerahasiaan data dan identitas responden dijaga dengan ketat, dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris mengenai adanya pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $(3,042 > 2,036)$ dengan tingkat signifikansi $0,03 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menolak H_0 , sehingga, secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.

Secara parsial variabel stres kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Hal ini didukung dengan hasil variabel motivasi yang memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $(3,573 > 2,036)$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menolak H_0 . sehingga, secara parsial variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.

Secara parsial variabel komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Hal ini didukung dengan hasil variabel budaya organisasi yang memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $(> 2,036)$ dengan tingkat signifikansi $0,03 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menolak H_0 . sehingga, secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Hal ini didukung dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($19,606 > 2,89$) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat di tarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung di dukung dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($19,606 > 2,89$). Sedangkan Koefisien Determinasi (R^2) yaitu *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,621. Hal ini berarti 62,1% variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi perubahan variabel budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi. Sedangkan sisanya 37,9% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung dengan hasil nilai t

$hitung > t_{tabel}$ yaitu ($3,042 > 2,036$) dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$.

3. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung dengan hasil nilai t $hitung > t_{tabel}$ yaitu ($3,573 > 2,036$) dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung dengan hasil nilai t $hitung > t_{tabel}$ yaitu ($2,515 > 2,036$) dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi.(2017:117). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Mitra Manajemen, 6(2), 69-82.
- Hasibuan.(2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura*. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 6(3), 610-619.
- Agus M. Hardjana. (2016: 15). *KOMUNIKASI MULTIKULTURALISME DI ERA GLOBALISASI*. Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik, 1(2), 131-137.