

	Jurnal Abdimas Indonesia Berkarya	
	Vol. 02, No. 01, Januari 2026 Hal 235-252	E-ISSN : 3089-591X P-ISSN : 3089-6088
	https://ojs.gelcipnus.org/index.php/jaib	

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara

Mhd Ramadhan¹, Anju Bherna², Ferawati³, Liharnita⁴, Parlin Sitepu⁵

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara

^{4,5} Fakultas Kesehatan, Universitas Efarina, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara

Email: madhannasution3@gmail.com¹, nainggolan.anju@gmail.com², ferawatizendrato91@gmail.com³, lihamitasaragih04@gmail.com⁴, parlinrasdianto@gmail.com⁵

Article Info

Article history:

Received Januari 17, 2026

Revised Januari 19, 2026

Accepted Januari 30, 2026

Keywords:

Budaya Organisasi
Stres Kerja
Kinerja Pegawai

Keywords:

Organizational Culture
Job Stress
Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, stres kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. 2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. 3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh stres kerja pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya organisasi sudah kuat, stress kerja sudah rendah, dan Kinerja Pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara . 3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara dan Terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan stress kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H0 ditolak, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara dan stres kerja memperlemah hubungan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1. To determine the description of organizational culture, work stress and teacher performance at Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. 2. To determine the influence of organizational culture on teacher performance at SMP Sultan Agung Pematangsiantar. 3. To determine the influence of organizational culture on teacher performance which is moderated by work stress at SMP Sultan Agung Pematangsiantar The results of this research can be concluded as follows: 1. The organizational culture is strong, work stress is low, and teacher performance is good. 2. There is a positive influence between organizational culture on teacher performance and There is a negative influence between organizational culture on teacher performance and work stress as a moderating variable. 3 There is a strong and positive relationship between organizational culture and teacher performance at Sultan Agung SMP Pematangsiantar and There is a strong relationship between organizational culture and teacher performance and work stress as a moderating variable at Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. 4 The results of the hypothesis test state that H0 is rejected, organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance and work stress weakens the relationship between organizational culture and teacher performance.



1. PENDAHULUAN

Selama masa revolusi industri terakhir, teknologi berkembang pesat dan perkembangan tersebut terus mempengaruhi setiap aspek kehidupan. Globalisasi merupakan tantangan bagi komunitas internasional tanpa batas. Era globalisasi telah membawa dampak yang cukup luas dalam segala aspek kehidupan, termasuk tuntutan di bidang pendidikan. Pendidikan di Indonesia berperan dalam pengembangan kapasitas manusia, karena pendidikan adalah sarana yang digunakan tidak hanya untuk membebaskan umat manusia dari keterbelakangan, tetapi juga dari kebodohan dan kemiskinan.

Pendidikan memegang peranan krusial dalam kemajuan suatu negara. Oleh karena itu, sistem pendidikan memegang peran yang sangat signifikan dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan unggul. Dengan demikian, efektifitas dalam proses pembelajaran terletak pada pundak guru, proses pembelajaran sangat bergantung pada mutu atau kompetensi pengajar dalam membimbing dan memberi semangat agar nantinya hasil yang diperoleh peserta didik dalam belajar bisa maksimal dan dapat lulus sebagai peserta didik yang unggul berbasis ilmu dan berkompeten, seperti yang diterapkan oleh Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Medan ialah salah satu lembaga pendidikan di kota Pematangsiantar. Salah satu tujuan yang ingin dicapai Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara yakni bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang pintar dan berbudi pekerti, selaras dengan visi dan misi organisasi. Untuk mencapai sasaran tersebut, diperlukan peran guru yang mempunyai efektivitas tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja seorang guru mencakup penguasaan karakteristik peserta didik, pemahaman teori belajar dan prinsip pembelajaran yang efektif, pengembangan kurikulum, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi yang baik dengan peserta didik, serta penilaian dan evaluasi yang tepat. Guru juga diharapkan bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional, menunjukkan sikap yang matang dan menjadi teladan, memiliki etos kerja tinggi, tanggung jawab, serta kebanggaan sebagai guru. Selain itu, guru harus bersikap inklusif, obyektif, dan tidak diskriminatif, serta menjaga komunikasi yang baik dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Mereka juga perlu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmiah yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu, serta terus mengembangkan profesionalisme melalui tindakan reflektif, inklusif, obyektif, dan non-diskriminatif.

Berdasarkan wawancara dengan guru Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara terjadi fenomena masalah efektifitas pengajar di Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara terdapat dua dimensi terendah pada aspek penggunaan alat bantu untuk mendorong motivasi siswa untuk belajar, dikarenakan peserta didik masih sukar belajar dengan baik apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi belajar yang salah satunya faktor yang

turut menentukan keefektifan dalam pembelajaran. Pada indikator pemanfaatan teknologi, dikarenakan guru kurang mampu menggunakan teknologi untuk mengembangkan keprofesionalan dirinya.

Budaya organisasi ialah salah satu unsur yang diduga berkendali pada Kinerja Pegawai. Melalui hasil kajian yang dilakukan (Febriantina *et al*, 2018) budaya organisasi menjadi pedoman dan dilaksanakan oleh seluruh guru, menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan efektivitas guru. Dengan kata lain, makin solid budaya organisasi, makin baik pula efektivitas pengajar.

Berdasarkan wawancara dengan pengajar Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara terjadi fenomena masalah budaya organisasi pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara, Pada dimensi aturan dengan indikator pencapaian tujuan, dikarenakan hasil dari upaya untuk mencapai sasaran atau hasil yang telah ditetapkan, proses ini melibatkan perencanaan yang matang untuk menyesuaikan strategi jika diperlukan. Pada dimensi iklim organisasi dengan indikator kondisi fisik lingkungan, dikarenakan pada keadaan atau status ini keseluruhan dari tubuh atau fisik seseorang penting untuk menjaga kesehatan secara keseluruhan.

Selain itu hal yang memengaruhi kinerja kerja guru ialah stress kerja. Dalam konteks ini, terdapat hubungan antara stres kerja dan Kinerja Pegawai, (Sari *et al*, 2021) menyatakan berarti bahwa ini berarti bahwa semakin efektif guru dalam mengelola stres kerja, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan kondisi kerja yang ada, dan hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengolahan stres kerja yang baik oleh pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan guru Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara terjadi fenomena masalah stres kerja pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara pada indikator membuat keputusan secara cepat tanpa informasi yang lengkap, dikarenakan dalam hal ini guru selalu mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, seperti mencari informasi lebih lanjut, melakukan musyawarah atau perundingan, hal tersebut dimaksudkan agar keputusan yang diambil adalah keputusan yang tepat. Pada indikator tuntutan tugas-tugas tambahan, dikarenakan adanya pekerjaan yang di berikan pimpinan secara dadakan seperti pembuatan laporan yang harus diselesaikan pada saat itu juga, sedangkan guru memiliki pekerjaan lain yang harus di selesaikan pada saat itu juga.

2. METODE

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah:

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode ini penelitian dilakukan dengan cara membaca, mencari informasi melalui alat elektronik (*browsing*) dan mempelajari buku-buku karangan ilmiah, catatan kuliah dan referensi lainnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, stres kerja dan kinerja pegawai.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Peneliti langsung melakukan penelitian dengan cara mengumpulkan data-data dan wawancara terhadap kepala sekolah dan karyawan pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan-karyawan pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara Jalan Ir.H. Juanda No. A5-A6, Ps Merah Bar, Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, 20214.

Waktu penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 7 (tujuh) bulan dengan rencana waktu penelitian pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rencana Waktu Penelitian

No.	Uraian	Bulan							
		Des .	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Mei.	Jun.	Jul.
1	Studi Pendahuluan, Studi Literatur, Pra Penelitian.								
2	Penyusunan Proposal Penelitian								
3	Bimbingan Proposal Penelitian								
4	Seminar Proposal Penelitian								
5	Pelaksanaan Penelitian								
6	Pengecekan dan Analisis Data								
7	Penulisan Laporan Hasil Penelitian								
8	Bimbingan Laporan Hasil Penelitian								
9	Seminar Hasil Penelitian								
10	Revisi Seminar Hasil Penelitian								
11	Sidang Komprehensif								

Sumber: pengolahan data (2026)

Ruang lingkup penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi, stres kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Dimana yang menjadi dimensi budaya organisasi (X) aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi. Untuk dimensi stres kerja (Z) terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal. dimensi Kinerja Pegawai (Y) kemampuan seorang karyawan dalam menguasai materi dalam penyampaian proses pembelajaran di dalam kelas dan dapat bertanggung jawab atas peserta didik. Kinerja Pegawai dapat diukur dengan dimensi menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran yang mendidik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta bangga menjadi seorang karyawan, bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama karyawan, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat, penugasan materi, struktur, konsep, dal pola fikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang efektif.

Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam mengambil sampel yaitu dengan menggunakan metode *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi yang berjumlah 33 orang karyawan pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara digunakan sebagai sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas berfungsi untuk memverifikasi apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi, variabel terikat, dan variabel bebas berdistribusi normal. Sebuah model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi normal.

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan tabel uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel, nilai probabilitas atau asymp. Sig. (2-Tailed) pada output uji Kolmogorov-Smirnov Test melebihi alpha yang ditetapkan sebesar 5% (0,05). Berikut adalah uraian hasil pengujian:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Total
N		33	33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,64	155,18	43,55	265,36
	Std. Deviation	7,030	19,725	8,124	27,620
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,100	,119	,156
	Positive	,071	,093	,106	,077
	Negative	-,100	-,100	-,119	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		,576	,572	,685	,894
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894	,899	,736	,402

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2, uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, dapat dilihat nilai Budaya Organisasi 0,894, Kinerja Pegawai sebesar 0,899, dan Stres Kerja sebesar 0,736. Total keseluruhan sebesar 0,402 memiliki nilai *Asymp. Sig (2-Tailed) > α 0,05*. Dengan demikian dinyatakan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal.

1. Gambaran Budaya Organisasi Pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara

Budaya organisasi biasanya diartikan sebagai kumpulan nilai dan simbol yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi, sehingga menciptakan rasa kebersamaan dan kondisi unik yang membedakan organisasi tersebut dari yang lainnya. Budaya Organisasi melihat dari sudut pandang perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah ada sejak lama, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi, budaya organisasi bertindak sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasi. Dalam penelitian ini dimensi yang digunakan penulis difokuskan pada aspek-aspek seperti aturan perilaku yang diamati, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan, dan iklim organisasi akan ditampilkan dalam tabel berikut sesuai dengan jawaban responden mengenai budaya organisasi pada karyawan Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

pada dimensi aturan perilaku yang diamati, indikator menunjukkan rata-rata keaktifan 4,15, yang sesuai dengan kriteria jawaban sangat kuat, dikerenakan setiap budaya organisasi menunjukkan semangat kerjasama dalam tim dan mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Pada indikator aturan perilaku dalam bahasa umum rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban kuat, dikerenakan pedoman yang mengatur bagaimana kita harus berperilaku

dalam berbagai situasi untuk menciptakan lingkungan yang harmonis, aman, dan produktif. Pada indikator aturan sikap dalam berperilaku rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan pedoman yang membantu seseorang bertindak dengan cara yang sesuai dan diterima dalam berbagai situasi.

Pada dimensi norma pada indikator perilaku pimpinan rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan norma ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja yang optimal dari tim. Pada indikator perilaku karyawan rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan faktor penting yang mempengaruhi lingkungan belajar dan keberhasilan siswa hal ini karyawan yang baik tidak hanya mengajar materi pelajaran tetapi juga menjadi teladan yang baik dan menciptakan lingkungan kelas yang kondusif untuk belajar. Pada indikator penyelesaian pekerjaan, rata-rata keaktifan mencapai 4,06, yang tergolong dalam kriteria jawaban kuat, dikarenakan pekerjaan yang efektif memerlukan perencanaan yang matang kemampuan untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul.

Pada dimensi nilai dominan dengan indikator efisiensi kerja rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan pada prinsip menjadi fokus utama dalam mencapai kinerja yang optimal dan efisien di tempat kerja. Pada indikator efektifitas kerja rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan kemampuan seseorang atau tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Pada indikator pedoman peraturan rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan seperangkat aturan atau petunjuk yang ditetapkan untuk mengatur perilaku atau tindakan dalam suatu organisasi untuk menciptakan ketertiban, konsistensi, dan keadilan dalam interaksi dan aktivitas yang dilakukan oleh individu.

Pada dimensi nilai filosofi dengan indikator kepercayaan terhadap sesama rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan kurangnya fondasi yang penting dalam hubungan interpersonal baik itu lingkungan kerja, sosial, atau personal tidak bertindak sesuai harapan. Pada indikator keyakinan penerapan kebijakan rata-rata 3,36 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan penerapan kebijakan merujuk pada keyakinan bahwa kebijakan yang ditetapkan akan diterapkan dengan lembaga yang bertanggung jawab. Pada indikator penghormatan sesama anggota rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan perilaku yang menunjukkan penghargaan, rasa hormat mencakup berbagai aspek dalam kehidupan pribadi.

Pada dimensi aturan dengan indikator pelaksanaan tata tertib organisasi rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan pada implementasi yang telah ditetapkan hal ini penting untuk menciptakan lingkungan yang teratur, produktif dan berdaya saing. Pada indikator sanksi yang berlaku 3,79 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan hukuman yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran terhadap aturan atau tata tertib yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk mendisiplinkan individu atau kelompok dan mendorong kepatuhan terhadap norma yang telah ditetapkan. Pada indikator pencapaian tujuan rata-rata 2,91 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan hasil dari upaya untuk mencapai sasaran atau hasil yang telah ditetapkan, proses ini melibatkan perencanaan yang matang untuk menyesuaikan strategi jika diperlukan.

Selanjutnya pada dimensi ilkim organisasi dengan indikator kondisi fisik lingkungan rata-rata 2,88 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan pada keadaan atau status ini keseluruhan dari tubuh atau fisik seseorang penting untuk menjaga kesehatan secara keseluruhan. Pada

indikator hubungan antar anggota rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan hubungan ini memerlukan komunikasi yang terbuka untuk bekerja sama dalam menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan. Pada indikator cara berinteraksi 4,09 dengan kriteria jawaban kuat, dikarenakan berinteraksi dengan orang lain melibatkan sejumlah keterampilan dan sikap yang dapat meningkatkan hubungan.

Dari hasil jawaban responden total nilai rata-rata untuk budaya organisasi, yang meliputi dimensi aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi, adalah 3,70 dengan kriteria "kuat." Nilai rata-rata tertinggi yang tercatat adalah 4,15 dengan kriteria sangat kuat dikarenakan setiap budaya organisasi menunjukkan semangat kerjasama dalam tim dan mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,88 dengan kriteria cukup kuat dikarenakan pada keadaan atau status ini keseluruhan dari tubuh atau fisik seseorang penting untuk menjaga kesehatan secara keseluruhan.

2. Gambaran Stres Kerja Pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara

Menurut penulis Kinerja Pegawai merupakan tampilan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang memiliki relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya dengan lingkungan. Karyawan Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara belum menunjukkan kinerja yang optimal Seperti kurang mahir dalam menggunakan aplikasi pembelajaran secara kreatif dan menyenangkan. Masih ada yang sebatas mengirimkan materi, diskusi kelompok secara daring masih jarang terjadi.

Dari penelitian ini dimensi yang digunakan penulis difokuskan untuk, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, penilaian dan evaluasi, komunikasi dengan sesama rekan kerja.

Penjelasan dari jawaban responden berikut dimensi tuntutan tugas pada indikator membuat keputusan secara cepat tanpa informasi yang lengkap rata-rata 3,18 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan dalam hal ini karyawan selalu mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, seperti mencari informasi lebih lanjut, melakukan musyawarah atau perundingan, hal tersebut dimaksudkan agar keputusan yang diambil adalah keputusan yang tepat. Pada indikator tuntutan tugas-tugas tambahan rata-rata 2,82 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan adanya pekerjaan yang di berikan pimpinan secara dadakan seperti pembuatan laporan yang harus diselesaikan pada saat itu juga, sedangkan karyawan memiliki pekerjaan lain yang harus di selesaikan pada saat itu juga. Pada indikator mengerjakan tugas diluar jam kerja rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan bahwa karyawan selalu memanfaatkan waktu mengerjakan pekerjaan di luar jam ketentuan jam kerja.

Pada dimensi tuntutan fisik indikator suhu di tempat kerja rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan ruangan kerja memiliki suhu udara yang baik, disebabkan AC (*Air Conditioner*) berfungsi dengan baik. Pada indikator ruang kantor yang sempit rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan hal ini dapat dilihat bahwa ruangan kerja karyawan memiliki *space* yang cukup lebar, yang memudahkan pegawai untuk melaksanakan aktivitas di dalam kantor. Pada indikator warna cat dinding rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan hal ini dapat dilihat bahwa warna cat dinding pada area ruangan

kerja memiliki warna netral yaitu putih serta tidak ada perpaduan warna lain yang mencolok yang dapat mengganggu pandangan.

Pada dimensi tuntutan peran indikator ketidakjelasan peran rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan hal ini dapat dilihat bahwa adanya tugas, tanggung jawab, jabatan, golongan yang diberikan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pada indikator konflik peran rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan adanya pembagian tugas secara merata yang dilakukan oleh pimpinan membuat karyawan merasa terbebani sehingga menghasilkan pekerjaan tidak yang tidak optimal. Pada indikator peran ganda rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan adanya pegawai yang memiliki peran ganda dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya pada dimensi tuntutan interpersonal indikator tuntutan rekan kerja rata-rata 3,21 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan tidak adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang dibebankan oleh rekan kerja kepada karyawan, karena setiap karyawan memiliki tugas yang spesifik sesuai dengan tugas dan jabatannya masing-masing diberikan pimpinan sehingga tanggung jawab lebih dibebankan antara individu kepada pimpinan. Pada indikator tuntutan kelompok rata-rata 3,18 dengan kriteria jawaban sedang, dikarenakan karyawan diuntut untuk mampu bekerjasama dan saling berkoordinasi dengan rekan tim agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Pada indikator tuntutan pimpinan rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan pimpinan membebaskan setiap pekerjaan kepada masing-masing anggota organisasi serta diuntut untuk mampu bekerja secara cepat, namun adanya karyawan yang tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien terhadap tugas yang diberikan serta menggunakan waktu yang tersedia untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Dari hasil jawaban responden mengenai stress kerja berdasarkan dimensi tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal mendapat nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,63, yang masuk dalam kriteria jawaban "rendah," sedangkan nilai rata-rata tertinggi yang tercatat adalah 4,03 dengan kriteria jawaban rendah, dikarenakan adanya pembagian tugas secara merata yang dilakukan oleh pimpinan membuat karyawan merasa terbebani sehingga menghasilkan pekerjaan tidak yang tidak optimal. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,82 dengan kriteria sedang, dikarenakan adanya pekerjaan yang di berikan pimpinan secara dadakan seperti pembuatan laporan yang harus diselesaikan pada saat itu juga, sedangkan karyawan memiliki pekerjaan lain yang harus di selesaikan pada saat itu juga.

3. Gambaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara

Menurut penulis stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang karena individu tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dalam penelitian ini dimensi digunakan untuk mengoptimalkan faktor tingkatan Individu, lingkungan fisik dan stres bersumber dari kelompok dan organisasi yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. pada dimensi penguasaan karakteristik peserta didik, indikator identifikasi karakter belajar peserta didik menunjukkan rata-rata 3,55 dengan kriteria "baik." dikarenakan karyawan sudah sepenuhnya mampu menguasai karakteristik peserta didik, karena karyawan mampu memberikan pelajaran sebagai media pembentuk kompetensi dan perbaikan kualitas peserta didik. Pada indikator kelompok belajar berada pada rata-rata 3,61 dengan kriteria baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan membuat sebuah media belajar berkelompok guna

mengetahui kemampuan setiap individu peserta didik. Pada indikator peningkatan *hard skill* peserta didik berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria cukup baik, dikarenakan sebagian karyawan belum sering melakukan keterampilan melalui pendidikan formal atau pelatihan kursus kepada peserta didik dengan contoh keterampilan bahasa asing, keterampilan menganalisa dan keterampilan teknis.

Selanjutnya pada penguasaan teori belajar dan prinsip pembelajaran menunjukkan bahwa indikator terkait kesempatan peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran memiliki rata-rata 4,18 dengan kriteria baik, dikarenakan sebagian karyawan sudah mengatur berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran secara kreatif, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk karyawan. Pada indikator pemahaman peserta didik atas materi yang disampaikan berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu menguraikan materi pembelajaran secara rinci menggunakan bahasanya sendiri. Pada indikator teknik pembelajaran dalam memotivasi peserta didik. berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu bekerja dengan baik dan menjadikan peserta didik menjadi aktif dan menciptakan suasana kelas yang kondusif.

Pada indikator kesesuaian penyusunan silabus dengan kurikulum dalam dimensi pengembangan kurikulum mencatat rata-rata 3,58, dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu mengupayakan kesesuaian kurikulum aktual dengan kurikulum potensial sehingga tidak terjadi kesenjangan. Pada indikator kesesuaian pengembangan pembelajaran kurikulum berada pada rata-rata 3,67 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu menyesuaikan kegiatan pembelajaran dengan kurikulum yang lebih efektif. Pada indikator kesesuaian urutan penyampaian materi pembelajaran dengan yang direncanakan berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan tepat yang telah sudah direncanakan.

Pada dimensi kegiatan pembelajaran yang mendidik pada indikator peningkatan daya kreativitas peserta didik melalui proses pembelajaran berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mempunyai kewajibannya untuk meningkatkan daya kreativitas dan meningkatkan kecerdasan peserta didik yang lebih baik. Pada indikator kesesuaian peningkatan kegiatan belajar yang menarik berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan menerapkan metode pembelajaran dengan tepat dan baik. Untuk indikator penggunaan alat bantu dalam memotivasi peserta didik, rata-rata nilai adalah 2,79 dengan kriteria cukup baik. Kesulitan peserta didik dalam belajar dengan optimal dipengaruhi oleh motivasi belajar, yang merupakan faktor penting dalam efektivitas pembelajaran.

Pada aspek pengembangan potensi peserta didik, indikator yang mengidentifikasi potensi peserta didik berada pada rata-rata 3,76 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu memahami antara teori dan praktek pada peserta didik sehingga karyawan mengetahui potensi peserta didik. Pada indikator kemampuan dalam meningkatkan kompetensi peserta didik berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu mengembangkan dan memahami potensi semangat belajar peserta didik. Pada indikator interaksi peserta didik yang berkembang dengan karyawan berada pada rata-rata 3,79 dengan kriteria baik, dikarenakan dalam proses belajar mengajar, peserta didik tumbuh dan berkembang menjadi dewasa, tentu saja dipengaruhi oleh karyawan.

Pada dimensi komunikasi peserta didik dengan indikator komunikasi efektif, empati dan santun berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan mampu membina hubungan yang sehat dan menyenangkan dengan peserta didik. Pada indikator pemahaman kemampuan komunikasi berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan seorang karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi yang efektif dan baik kepada peserta didik dan semua kalangan masyarakat. Pada indikator tindakan mempengaruhi orang lain berada pada rata-rata 3,67 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu mempengaruhi orang lain yang akan membantu meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan.

Pada dimensi penilaian dan evaluasi dengan indikator kesesuaian hasil evaluasi dan kinerja berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu mengetahui hasil penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis. Pada indikator kesesuaian pelaksanaan penilaian dengan pemahaman materi oleh peserta didik berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu memahami pelaksanaan dan penilaian hasil belajar peserta didik. Pada indikator pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran berada pada rata-rata 4,09 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan dapat mengetahui sejauh mana peserta didik menyerap materi pembelajaran dan untuk laporan kepada karyawan lainnya maupun wali kelas.

Pada dimensi bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial dengan indikator penerapan prinsip pancasila sebagai ideologi dasar negara berada pada rata-rata 4,15 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu menerapkan dan memberi contoh nilai-nilai pancasila di kehidupan sehari-hari kepada peserta didik dengan baik. Pada indikator rasa saling menghormati atas perbedaan diantara sesama rekan kerja berada pada rata-rata 4,12 dengan kriteria baik, dikarenakan pentingnya interaksi sosial seorang karyawan untuk saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja. Pada indikator rasa persatuan sesama rekan kerja berada pada rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan saling menghargai satu sama lain tanpa pandang bulu.

Pada dimensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan dengan indikator kepribadian yang dewasa dan menjadi teladan berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah dapat memberi contoh teladan kepada peserta didik di kehidupan sehari-hari. Pada indikator kepribadian yang jujur dan berwibawa berada pada rata-rata 3,64 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah dapat memberi contoh perilaku jujur dan berwibawa kepada peserta didik dan sesama rekan kerja. Pada indikator yang menilai etos kerja, tanggung jawab tinggi, dan kepatuhan terhadap kode etik profesi karyawan, rata-rata nilai tercatat 4,06, yang termasuk dalam kriteria "baik." Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu menunjukkan tanggung jawab yang sesuai menjunjung tinggi martabat, profesi dan kesetiaan terhadap suatu pekerjaan.

Pada dimensi tanggung jawab tinggi dan kebanggaan menjadi karyawan, indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 3,64, yang termasuk dalam kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah memiliki sikap disiplin terhadap waktu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pada indikator melakukan hal produktif terkait pembelajaran berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu melakukan hal-hal yang produktif di lingkungan sekolah dan mencari hal yang baru terkait pembelajaran. Pada indikator memberikan kontribusi untuk pengembangan sekolah berada pada rata-rata 3,55 dengan kriteria

baik, dikarenakan kontribusi dan peran karyawan untuk dapat mengembangkan organisasi/instansi sekolah melalui peran sebagai tenaga pendidik.

Pada dimensi bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif dengan indikator keadilan yang diberikan karyawan kepada peserta didik berada pada rata-rata 3,55 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah memiliki sikap adil serta pengajaran yang sama rata terhadap peserta didik yang lebih obyektif. Pada indikator rasa kepedulian sesama rekan kerja berada pada rata-rata 3,61 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mempunyai rasa empati, toleransi, aksi sosial, dan berakhlak mulia terhadap sesama rekan kerja. Pada indikator sikap karyawan terhadap orangtua sesama peserta didik berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria cukup baik, dikarenakan karyawan sudah mampu berkomunikasi saling menghargai dan menghormati terhadap orangtua peserta didik.

Pada dimensi komunikasi pada sesama rekan kerja dengan indikator menyampaikan informasi perkembangan pendidikan berada pada rata-rata 4,18 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu berkomunikasi guna menyampaikan informasi perkembangan peserta didik. Pada indikator keaktifan karyawan dalam berkomunikasi diluar lingkungan sekolah berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu ikut peran dalam berdiskusi dan aktif dalam bersosialisasi terhadap masyarakat. Pada indikator komunikasi yang memotivasi terhadap peserta didik berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah dapat menggunakan metode dan kegiatan yang beragam serta menciptakan suasana kelas yang kondusif dan memberikan petunjuk pada para peserta didik agar sukses dalam belajar.

Pada dimensi penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan dengan indikator pemetaan standar kompetensi materi pembelajaran berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dicapai peserta didik dalam mempelajari suatu mata pelajaran. Pada indikator pengamatan pelaksanaan pembelajaran berada pada rata-rata 3,67 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu mengamati sikap dan perilaku peserta didik dalam mengikuti pembelajaran. Pada indikator penguasaan materi sesuai bidangnya masing-masing berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan keprofesionalan seorang karyawan yang menguasai materi yang sudah diajarkan dan sudah mempelajari materi yang akan diajarkan terhadap peserta didik.

Pada dimensi mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif dengan indikator evaluasi diri secara terus menerus berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah dapat mengetahui sikap peserta didik dan mengetahui tingkat pengetahuan yang akan mempermudah untuk menilai dengan efektif. Pada indikator penelitian yang dilakukan karyawan untuk pengembangan keprofesionalan berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mengambil studi lebih lanjut, mengambil kursus yang relevan dan bergabung dengan kegiatan akademik contohnya seminar, pelatihan dan sebagainya. Pada indikator pemanfaatan teknologi berada pada rata-rata 2,79 dengan kriteria cukup baik, dikarenakan karyawan kurang mampu menggunakan teknologi untuk mengembangkan keprofesionalan dirinya.

Berdasarkan keseluruhan total jawaban responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai adalah 3,69 dengan kriteria jawaban baik. Terdapat dua dimensi tertinggi dengan nilai yang sama pada dimensi menguasai teori belajar dan prinsip

pembelajaran pada indikator kesempatan peserta didik dalam penguasaan materi pembelajaran berada di rata-rata 4,18 dengan kriteria baik, dikarenakan sebagian karyawan sudah mengimplementasikan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang kreatif, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk karyawan. Kemudian pada dimensi komunikasi pada sesama rekan kerja dengan indikator menyampaikan informasi perkembangan pendidikan berada pada rata-rata 4,18 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan sudah mampu berkomunikasi guna menyampaikan informasi perkembangan peserta didik.

Selanjutnya terdapat dua dimensi terendah dengan nilai yang sama rata-rata pada indikator penggunaan alat bantu untuk memotivasi peserta didik adalah 2,79, dengan kriteria "cukup baik." Hal ini terjadi karena peserta didik masih menghadapi kesulitan dalam belajar secara efektif, walaupun motivasi belajar, sebagai salah satu faktor pendorong, berpengaruh pada keefektifan pembelajaran. Pada indikator pemanfaatan teknologi berada pada rata-rata 2,79 dengan kriteria cukup baik, dikarenakan karyawan kurang mampu menggunakan teknologi untuk mengembangkan keprofesionalan dirinya.

4. Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Sederhana merupakan teknik untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model ini, variabel independen memberikan penjelasan tentang variabel dependen. Analisis regresi sederhana mengasumsikan hubungan linier antara variabel, di mana perubahan pada variabel X menyebabkan perubahan tetap pada variabel Y dan Z. Analisis yang dipakai untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X), stress kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini persamaan regresi linear sederhana yang dipakai adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis yang dipakai untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian analisis regresi sederhana pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan hasil yang terlihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,411	21,363	
Budaya Organisasi	2,173	,319	,774

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa model persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 10,411 + 2,173X$, artinya jika budaya organisasi naik satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 2,173, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderating

Untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderating, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi selisih mutlak. Hasil pengujian yang diperoleh melalui program SPSS versi 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Metode Selisih Mutlak
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	159,915	2,836	
Zscore: Budaya Organisasi	19,057	1,958	,966
Zscore: Stres Kerja	-9,188	2,042	-,466
Moderasi	-5,729	2,709	-,199

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (SPSS 21), 2024

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner pada Tabel 4 tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 159,915 + 19,057X_1 - 9,118X_2 - 5,729 |ZX_1 - ZX_2|$, apabila stres naik satu satuan maka akan melemahkan hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 5,729 kali, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

5. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

1) Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tahap ini, dihitung derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menggambarkan hubungan antara perubahan, yang dinyatakan dengan koefisien yang dilambangkan dengan r. Pengujian ini mengukur hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk menilai seberapa baik variabel X menjelaskan variabel Y, digunakan koefisien determinasi antara variabel budaya organisasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh dengan bantuan SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 5
Analisi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.587	12,682

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 5 tersebut diperoleh korelasi nilai $r = 0,774$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.6.

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,600 artinya tinggi rendah Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara

sebesar 60% dijelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 40% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti variabel fisik dan proses yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual yang mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2) Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderating

Pada tahap ini, dihitung korelasi yang menunjukkan derajat atau kedalaman hubungan fungsional antara perubahan, yang dikenal dengan koefisien r . Pengujian ini mencakup keseluruhan hubungan antara variabel bebas X dan variabel Y , dengan pengaruh dari variabel moderasi Z . Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel X dapat menjelaskan variabel Y yang dimoderasi oleh Z .

Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan moderasi selisih mutlak antara variabel bebas budaya organisasi (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), yang dimoderasi oleh stres kerja (Z), dapat dilihat di bawah ini. Data ini dihitung menggunakan SPSS versi 21 dan menunjukkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.743	10,004

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Zscore: Budaya Organisasi, Zscore: Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 6 tersebut diperoleh korelasi nilai $r = 0,876$ artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *moderating* pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767 artinya tinggi rendahnya Kinerja Pegawai sebesar 76,7% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan stres kerja, sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti etos kerja, disiplin kerja dan proses yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai dampak variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Proses pengujian hipotesis melibatkan verifikasi hasil perhitungan regresi dengan mempertimbangkan derajat kebebasan yang diuraikan berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.487	.629
Budaya Organisasi	6,813	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 7 tersebut diperoleh, nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi sebesar $6,813 > t_{tabel}$ dengan taraf $df = n-k-1$ ($33-1-1=31$) sebesar 2.039 atau dengan taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Febriantina *et al*, 2018) budaya organisasi menjadi pedoman dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan, menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai. Artinya berarti semakin kuatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai.

2) Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderating

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak. Metode selisih mutlak dapat digunakan untuk menguji hasil regresi, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t Medorasi dengan Metode Selisih Mutlak
Coefficients^a

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	56,393	,000
	Zscore: Budaya Organisasi	9,731	,000
	Zscore: Stres Kerja	-4,499	,000
	Moderasi	-2,115	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8, nilai t_{hitung} untuk variabel *moderating* (stres kerja) adalah -2,115, yang lebih rendah dibandingkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($df = n-K-1$ ($33-2-1=30$)) yang bernilai 2,042, atau dengan tingkat signifikansi 0,043 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa stres kerja mengurangi kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

Artinya semakin tinggi stres kerja yang ada didalam didalam organisasi maka akan menurunkan tingkat budaya organisasi antar pegawai hingga akan berakibat pada produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan riset yang dijalankan oleh (Sari *et al*, 2021), selain itu aspek lain yang mengendalikan efektivitas karyawan adalah stress kerja. Dalam hal ini ada hubungan langsung antara stres kerja dan Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa jika karyawan mampu mengontrol stres kerja mereka dengan baik, mereka akan merasa lebih puas dengan kondisi kerja yang ada, dan ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengelolaan stres kerja yang baik oleh pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN (12 pt)

Hasil analisis deskriptif kualitatif budaya organisasi sudah kuat. Nilai tertinggi dimensi aturan perilaku yang diamati dengan indikator aturan perilaku dalam keaktifan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi iklim organisasi dengan indikator kondisi fisik lingkungan. Hasil analisis deskriptif kualitatif stress kerja sudah rendah. Nilai tertinggi pada dimensi

tuntutan peran dengan indikator konflik peran. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi tuntutan tugas dengan indikator tuntutan tugas-tugas tambahan. Hasil analisis deskriptif kualitatif Kinerja Pegawai sudah baik. Nilai tertinggi berada pada dimensi menguasai teori belajar dengan indikator kesempatan peserta didik dalam penguasaan materi pembelajaran, dan pada dimensi komunikasi dengan indikator menyampaikan informasi perkembangan pendidikan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada dimensi kegiatan pembelajaran yang mendidik dengan indikator penggunaan alat bantu dalam memotivasi peserta didik untuk belajar dan pada dimensi mengembangkan keprofesionalan dengan indikator pemanfaatan teknologi. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Hasil regresi linear sederhana diketahui bahwa terdapat terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *moderating* pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Hasil analisis koefisien korelasi hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Kemudian terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *moderating* pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara dan stres kerja memperlemah hubungan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bursa Efek Indonesia Sumatera Utara.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [3] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- [4] Azhad, M., Naely, N., dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV Cahaya Ilmu.
- [5] Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- [6] Bernhard, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (Ed. 1). Gorontalo: CV Patra Media Grafindo.
- [7] Dewi, D. P., & D. H. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- [8] Dian Vitasari, P., Kharisma, B., & Istianda, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Juata Kota Tarakan. *Syntax Literate*, 7(11).
- [9] Dwi Nata, A., & Machpudin, A. (2022). Analisis proses budaya organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi melalui peran komunikasi organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(3).
- [10] Firmansyah, M. A., & Widyanto, M. B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Deepublish.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 14). Jakarta: Bumi Aksara.

- [12] Hermansyah, F., Uliyah, T., & Iqbal, R. (2022). Pengaruh budaya dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Braja Selebah. *UNISAN Journal*.
- [13] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- [14] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [15] Kreitner, R. (2014). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices*. New York: McGraw-Hill.
- [16] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [17] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [18] Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4.
- [19] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- [20] Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1).
- [21] Novi, C., Dewi, C., Bagia, I. W., Agus, G. P., & Susila, J. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2).
- [22] Panggabean. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Jurnal Manajemen*.
- [23] Patimah, S. (2016). *Manajemen Stres*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Putra, P. G., Dantes, K. R., & Ariawan, I. P. (2017). Hubungan stres kerja, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- [25] Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [26] Sari Riana, F., Happy, F., & Syaiful, E. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- [27] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [28] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Sinambela, L. P. (2019). *Prinsip Dasar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [30] Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [31] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- [33] Supardi, Sasongko, R. N., & Safnil. (2016). Hubungan budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja pegawai.
- [34] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [35] Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [36] Trywan. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maker*, 2(1).
- [37] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- [38] Usman, H. (2016). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [39] Veithzal, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- [40] Wala, F. M., Uhing, Y., & Lumintang, G. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- [41] Wibowo. (2019). *Manajemen: Dari Fungsi ke Inovasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [42] Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB.