

The Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance At PT. Nawa Setia Perkasa

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawa Setia Perkasa

Wulan Dwi Destiani^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

^amn22.wulandestiani@mhs.ubpkarawang.ac.id, ^basepjamaludin@ubpkarawang.ac.id,
^czenita@ubpkarawang.ac.id

Abstract

In an era of increasingly fierce global competition, improving employee performance is key to organizational success. This study aims to examine the influence of organizational culture and work stress on employee performance at PT. Nawa Setia Perkasa. A quantitative approach with a correlational design was used, where data was collected through questionnaires distributed to 50 employees across work units. Data analysis was performed using Multiple Linear Regressions Analysis with SPSS software. The findings show that organizational culture has a positive and significant effect on employees' performances ($p < 0.05$), and work stress also makes a significant positive contribution ($p < 0.05$). Organizational culture and work stress also make a significant positive contribution to employee performance ($p < 0.05$). These two variables together explain 48.00% of the variance in employee performance. This study concludes that strengthening organizational cultures and works stress can significantly improve employee performance at PT. Nawa Setia Perkasa. Practical implications include recommendations for management to integrate organizational culture development programs and policies that stimulate work stress and organizational culture in order to achieve competitive advantage, particularly in improving employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Stress, Employees Performance.*

Abstract

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, peningkatan performa pegawai menjadi yang paling utama bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji bagaimana budaya organisasi serta stres kerja berpengaruh terhadap performa pegawai pada PT. Nawa Setia Perkasa. Pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional digunakan, dengan cara menyebarkan kuesioner pada 50 karyawan lintas unit kerja. Analisa data dilakukan dengan analisa regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$), serta stres kerja juga memberikan kontribusi positif yang signifikan ($p < 0,05$), dan budaya organisasi dan stres kerja juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$). Kedua variabel tersebut menjelaskan secara bersama-sama sebesar 48,00 % varians kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi dan stres kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nawa Setia Perkasa. Implikasi praktis meliputi rekomendasi bagi manajemen untuk mengintegrasikan program pengembangan budaya organisasi dan kebijakan yang menstimulasi stres kerja dan budaya organisasi guna mencapai keunggulan kompetitif khususnya dalam peningkatan performa pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Budaya organisasi serta tingkat stres kerja telah diidentifikasi sebagai dua faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri, terutama di Indonesia yang tengah mengalami transformasi digital dan persaingan global (Djaelani 2025) Penelitian terkini menunjukkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif

dan dukungan manajerial dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas, sementara stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kualitas output dan kepuasan kerja (Sloap et al., 2024)

Dalam hal industri *outsourcing*, PT. Nawa Setia Perkasa menghadapi tekanan persaingan harga, kebutuhan inovasi layanan, serta tuntutan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang semakin ketat. Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal, terutama ketika budaya organisasi belum sepenuhnya selaras dengan kebijakan manajemen stres. Penelitian-penelitian terbaru di Indonesia menegaskan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan budaya positif dengan strategi pengelolaan stres memperoleh keunggulan kompetitif (Anggraeni 2025). Namun, bukti empiris yang secara khusus meneliti perusahaan *outsourcing* masih terbatas

Masalah utama yang diidentifikasi adalah kurangnya pemahaman komprehensif tentang bagaimana budaya organisasi serta stres kerja berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan di PT Nawa Setia Perkasa. Sebagian besar studi sebelumnya meneliti faktor-faktor tersebut secara terpisah (Riyandi 2024) sehingga tidak dapat menjelaskan mekanisme sinergi atau antagonisme antara keduanya. Solusi umum yang diusulkan dalam literatur adalah melakukan penilaian holistik terhadap kedua variabel serta merancang intervensi manajerial yang bersifat preventif dan promotif.

Berbagai penelitian memberikan pedoman konkret untuk mengatasi masalah tersebut. Pertama, penguatan budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai kolaboratif, kepercayaan, dan pemberdayaan dapat meningkatkan resiliensi karyawan terhadap stres (Irawan et al., 2023). Kedua, program manajemen stres yang mencakup pelatihan coping, penyesuaian beban kerja, serta fasilitas keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) terbukti meningkatkan performa kerja (Joecy et al., 2024). Ketiga, peran kepemimpinan transformasional dalam mengomunikasikan visi budaya sekaligus menyediakan dukungan emosional dapat menurunkan tingkat stres dan memperkuat komitmen organisasi (Handoko 2002, dikutip dalam Wairisal 2023).

Beberapa studi terkini telah menguji pengaruh terpisah budaya organisasi (Sloap et al., 2024) dan stres kerja (Riyandi 2024) terhadap kinerja karyawan, namun studi yang mengkaji interaksi kedua variabel dalam konteks perusahaan manufaktur menengah Indonesia masih sangat terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian bersifat deskriptif tanpa menawarkan model mediasi atau moderasi yang dapat menjelaskan mekanisme pengaruh secara lebih mendalam. Hal ini membuka celah bagi penelitian yang mengintegrasikan kedua konstruk tersebut dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif.

Penelitian ini bertujuan (1) menguji pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawa Setia Perkasa, serta (2) menguji pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Nawa Setia Perkasa. 3) menguji pengaruh langsung budaya organisasi dan stres kerja pada kinerja karyawan PT Nawa Setia Perkasa. Kebaruan studi terletak pada (a) pengukuran simultan terhadap budaya organisasi serta stres kerja pada kinerja karyawan. (b) penyusunan rekomendasi praktis berbasis temuan empiris untuk manajemen PT Nawa Setia Perkasa. Ruang lingkup penelitian mencakup karyawan lini produksi dan non-produksi di PT Nawa Setia Perkasa selama tahun 2024/2025, dengan pendekatan kuantitatif melalui survei cross-sectional dan analisis statistik regresi linier berganda.

2. Tinjauan Pustaka/Teori

Teori Budaya Organisasi (*Organizational Culture Theory*)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan, dilakukan secara bersama-sama sehingga menjadi suatu aturan, dan praktek bersama yang membentuk lingkungan kerja dan memengaruhi perilaku karyawan (Schein, 1992; Hofstede, 2011). Menurut Schein (1992), budaya organisasi beroperasi di tiga tingkat: artefak permukaan, nilai eksplisit, dan asumsi dasar yang tak terlihat. Perilaku karyawan yang berkualitas tinggi biasanya berakar dari budaya yang mendukung inovasi, kepercayaan, dan komunikasi terbuka.

Dalam hal penelitian ini, budaya organisasi dioperasionalkan melalui tiga dimensi utama berdasarkan *Denison Organizational Culture Model* (1996): Partisipasi & Kolaborasi (*Involvement & Collaboration*): Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Perhatian terhadap Pengguna/Manajemen (*Customer Focus*): Kesadaran akan kebutuhan pelanggan dan perbaikan berkelanjutan. Fokus pada Pertumbuhan & Inovasi (*Growth & Innovation*): Lingkungan yang mendorong eksplorasi ide baru dan adaptasi terhadap perubahan (Denison, 1996; Irawan et al., 2023). Dukungan dari literatur menunjukkan bahwa budaya yang positif dapat menambah rasa memiliki (*organizational commitment*) terhadap kinerja (Sloap et al., 2024).

Teori Beban Kerja dan Stres (*Job Strain Model / Demand Control Model*)

Teori ini dikembangkan oleh Karasek (1979) dan kemudian dikembangkan oleh Johnson & Hall (1988) sebagai *Job Demand Control Support Model*. Model ini menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tingkat permintaan kerja (*job demands*) tinggi namun tingkat kontrol atas pekerjaan (*job control*) rendah. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan perubahan yang cepat menjadi penentu utama stres psikologis.

Dimensi dari Stres kerja : Beban Kerja (*Workload*): Kuantitas dan kompleksitas tugas. Tekanan Waktu (*Time Pressure*): Terbatasnya dalam menyelesaikan tugas. Dukungan Sosial (*Social Support*): Bantuan dari rekan kerja dan atasan (Johnson & Hall, 1988; Joecy et al., 2024). Teori ini memberi dasar kuat bahwa budaya organisasi yang kuat (khususnya dukungan organisasi) dapat menyeimbangkan tekanan beban kerja, sehingga mengurangi risiko stres pekerjaan.

Teori Motivasi Diri (*Self Determination Theory SDT*)

Dikembangkan oleh Ryan & Deci (2000), *Self Determination Theory* (SDT) menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar intrinsik: kompetensi, otonomi, dan hubungan sosial. Kinerja optimal terjadi ketika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang mendukung otonomi dan memberikan umpan balik konstruktif akan memperkuat motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya menurunkan stres dan meningkatkan kinerja (Ryan & Deci, 2000; Ghasemzadeh, 2023).

Produktivitas kerja mengacu pada kuantitas dan kecepatan output kerja yang dicapai oleh pegawai dalam waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya mengukur jumlah hasil, tetapi juga bagaimana pekerja mengelola waktu dan sumber daya untuk mencapai hasil tersebut. Produktivitas yang tinggi menandakan karyawan bekerja dengan efisien, mampu memaksimalkan input kerja untuk menghasilkan output yang optimal (Teramind, 2024).

Kualitas kerja menunjukkan tingkat kesempurnaan, ketepatan, dan keakuratan hasil kerja pegawai. Kualitas kerja yang baik mencerminkan karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan. Aspek ini sangat penting karena selain kuantitas hasil kerja, nilai dan dampak hasil kerja secara menyeluruh sangat bergantung pada kualitasnya (Soeharto, 2020).

Tingkat kehadiran karyawan adalah ukuran frekuensi kehadiran seorang pegawai dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja. Kehadiran yang konsisten menunjukkan komitmen dan disiplin pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Ketidakhadiran, absensi, atau keterlambatan dapat menurunkan efektivitas tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Soeharto, 2020)

Self Determination Theory juga menjelaskan mekanisme yang menyelubungi: kinerja karyawan bukan hanya hasil dari tekanan eksternal, tetapi juga perbuatan yang bermakna karena didorong oleh nilai internal. Hal ini konsisten dengan temuan bahwa stres kerja yang dihadapi individu dapat dikurangi jika mereka merasa memiliki kekuasaan atas pekerjaan mereka.

Integrasi Teori: Model Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja

Kerangka teori ini mengintegrasikan tiga teori di atas dalam satu kerangka konseptual berbasis moderasi (*moderating effect*). Model ini mengusulkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai penstabil emosional yang memoderasi dampak stres kerja.

Hipotesis terintegrasi:

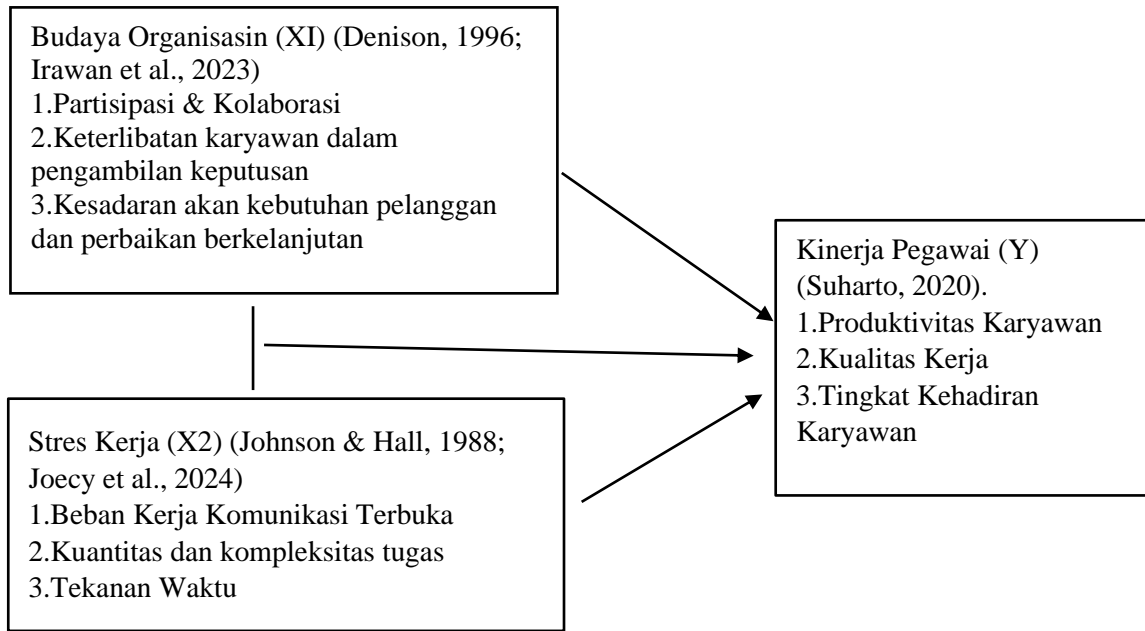
Hipotesis 1: Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Stres kerja memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Budaya organisasi yang positif dan stres kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Model ini didukung oleh temuan Setiawan (2024) dan Anggraeni (2025) yang menggambarkan bahwa perusahaan dengan budaya baik dapat menyerap tekanan stres lebih efektif, bahkan di tengah krisis operasional (Setiawan, 2024; Anggraeni, 2025)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penggunaan desain kuantitatif dengan pendekatan survei korelasional untuk menguji pengaruh budaya organisasi serta stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawa Setia Perkasa. Model yang diusulkan melibatkan variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti tidak dapat mengontrol secara penuh variabel-variabel eksternal pada lingkungan kerja, namun tetap dapat menangkap hubungan sebab-akibat melalui teknik statistik analisis regresi linier berganda .

Populasi: Seluruh karyawan PT. Nawa Setia Perkasa yang terlibat dalam proses produksi dan operasional, berjumlah sekitar 50 orang.

Teknik sampling yang dipergunakan ialah teknik sampling jenuh atau teknik sampling sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga ukuran sampel adalah 50 orang karyawan PT. Nawa Setia Perkasa.

Instrumen Penelitian yang digunakan adalah angket dengan operasionalisasi variabel sebagai berikut

Tabel 1.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Skala	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1),	Partisipasi & Kolaborasi	Ordinal	Kuesioner/ Angket
		Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan		
2	Stres Kerja (X2)	Kesadaran akan kebutuhan pelanggan dan perbaikan berkelanjutan	Ordinal	Kuesioner/ Angket
		Beban Kerja Komunikasi Terbuka		
		Kuantitas dan kompleksitas tugas		Kuesioner / Angket

		Tekanan Waktu		
		Produktivitas Karyawan		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Ordinal	Kuesioner/ Angket
		Tingkat Kehadiran Karyawan		

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Prosedur Penelitian adalah melewati tahap diantaranya :

1. Tahap persiapan. Persetujuan etis dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta izin tertulis dari manajemen PT. Nawa Setia Perkasa.
2. Distribusi kuesioner. Kuesioner daring (Google Form) dikirimkan melalui email resmi perusahaan; responden diberikan kode karyawan.
3. Pengambilan data. Waktu pengisian selama 2 minggu (20 – 25 Oktober 2025). Pengingat dikirim setiap tiga hari.
4. Pengolahan data. Data mentah diekspor ke SPSS 28; pengecekan kelengkapan seperti asumsi linier berganda

Uji validitas mempunyai korelasi pearson dimana item pertanyaan valid jika nilai korelasi > 0,3 (Sugiyono, 2018) dan reliabilitas dengan alfa cronbach dimana pertanyaan kuesioner atau angket diangkat reliabel jika > 0,7.

HASIL

Tabel 1.2 Coefficient Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.463	2.490		.989	.328
1 Budaya Organisasi	.029	.226	.016	.129	.008
Stres Kerja	.779	.138	.685	5.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25, 2025

Tabel 1.2 diatas memberikan gambaran dan informasi tentang persamaan regresi yang terbentuk yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,463 + 0,29 b_1 + 0,779b_2 + e$$

Dapat diketahui bahwa hasil dari a adalah 2,463, nilai ini menandakan, pada saat budaya organisasi serta stres kerja diangka nol, maka kinerja pegawai 2,463. Sedangkan hasil dari b1 ialah 0,29, berarti ketika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan dan stres kerja konstan/tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,29 satuan dan nilai dari b2 adalah sebesar 0,779, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1 (satu) satuan dan budaya organisasi (X1) konstan/tetap, maka kinerja pegawai akan meninggi senilai 0,779.

Kemudian Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi, nilai signifikansi untuk budaya organisasi serta stres kerja adalah bernilai 0,000 dan < 0,05. Kemudian dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi kepada kinerja pegawai serta terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Nawa Setia Perkasa.

Untuk mengetahui apakah secara berbarengan budaya organisasi serta stres kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai di PT. Nawa Setia Perkasa, maka diperlihatkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Tabel ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.694	2	84.347	21.731	.000 ^b
	Residual	182.426	47	3.881		
	Total	351.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : SPSS, 2025

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 yang < 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh budaya organisasi serta stres kerja secara bersama-sama kepada kinerja pegawai di PT. Nawa Setia Perkasa.

Untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi serta stres kerja kepada kinerja pegawai PT. Nawa Setia Perkasa maka diberikan dalam tabel dibawah ini :'

Tabel 1.4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.458	1.97013

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

Sumber : SPSS, 2025

Atas dasar tabel 1.4 tersebut diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi serta stres kerja kepada kinerja pegawai di PT. Nawa Setia Perkasa adalah sebesar 48,00% sedangkan sisanya sebesar 52,00% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nawa Setia Perkasa.

Organisasi dengan budaya yang kuat cenderung menumbuhkan iklim kerja yang konsisten, meningkatkan rasa memiliki, serta memfasilitasi koordinasi antar *departemen*. Denison (1996) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi budaya seperti *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *mission* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja dan komitmen karyawan (Denison, 1996). Sebagai pelengkap, Hofstede (2011) menegaskan bahwa perbedaan nilai budaya (misalnya *power distance* dan *collectivism*) memengaruhi persepsi kerja dan perilaku produktif di lingkungan Indonesia (Hofstede, 2011).

Penelitian terbaru oleh Irawan dst. (2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan partisipasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia (Irawan dst., 2023).

Kerangka teoritis ini memberikan landasan bahwa budaya organisasi dapat menjadi faktor kunci bagi performa di PT Nawa Setia Perkasa.

Empirisnya, studi Setiawan (2024) yang secara khusus meneliti PT. Nawa Setia Perkasa mengungkapkan bahwa budaya organisasi positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,32$, $p < 0,01$). Penelitian

tersebut mengukur budaya melalui tiga indikator: kepemimpinan yang visioner, komunikasi terbuka, dan nilai kolaboratif. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang menilai budaya perusahaan tinggi melaporkan peningkatan produktivitas sebesar 18 % serta kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang merasakan budaya lemah. Temuan ini menguatkan argumen bahwa budaya yang terinternalisasi di PT. Nawa Setia Perkasa berperan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja.

Mekanisme di balik pengaruh tersebut berakar pada teori motivasi intrinsik. Menurut *Self Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000), kebutuhan dasar manusia akan kompetensi, otonomi, dan hubungan sosial akan terpenuhi bila budaya organisasi mendukung pemberian otonomi, umpan balik konstruktif, serta rasa kebersamaan.

Selain itu, Ghasemzadeh (2023) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional, yang menjadi salah satu ciri budaya organisasi kuat yaitu meningkatnya motivasi serta mengurangi stres kerja, yang pada akhirnya kinerja lebih baik (Ghasemzadeh, 2023). Dengan demikian, budaya organisasi PT. Nawa Setia Perkasa tidak hanya memberikan arahan strategis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, menurunkan tingkat stres, dan memperkuat komitmen, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nawa Setia Perkasa

Stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi, beban tanggung jawab yang berlebihan, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber-sumber yang dimiliki, ini dapat menimbulkan stres yang berdampak buruk pada produktivitas dan kualitas kerja (Luthans, 2011).

Studi dalam konteks perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik akan menyebabkan penurunan konsentrasi, motivasi, serta penurunan kemampuan dalam mencapai target kerja, sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja keseluruhan (Sari & Utami, 2022)

Di PT. Nawa Setia Perkasa, penelitian empiris Setiawan (2024) mengonfirmasi bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai memiliki korelasi negatif signifikan kepada kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat stres yang naik terlihat memberikan performa yang rendah karena gangguan pada aspek psikologis dan fisik yang menyulitkan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya. Solusi untuk mengatasi dampak ini dapat berupa pengembangan program manajemen stres, pelatihan *coping skills*, dan terciptanya lingkungan kerja yang memberi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dan telah terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Setiawan, 2024).

Selain itu, pendekatan yang menggunakan teori *Self Determination Theory* (SDT) juga menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja dapat mendukung kebutuhan psikologis dasar contohnya otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, pegawai dapat mengelola stres kerja dengan lebih efektif sehingga kinerja mereka tetap optimal (Deci & Ryan, 2000). Oleh sebab itu, intervensi di PT. Nawa Setia Perkasa yang mengintegrasikan pendekatan psikologis ini dapat menjadi kunci dalam meminimalkan efek negatif stres kerja pada kinerja pegawai.

Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nawa Setia Perkasa.

Budaya organisasi, sebagai pola nilai, norma, dan praktik yang terinternalisasi di dalam suatu perusahaan, telah lama diakui sebagai faktor kunci yang membentuk perilaku dan produktivitas karyawan (Kumar 2023). Pada PT. Nawa Setia Perkasa, budaya yang menekankan kolaborasi, keterbukaan informasi, dan penghargaan atas inovasi dapat meningkatkan persepsi keadilan, menguatkan ikatan afektif, serta menumbuhkan komitmen organisasi (Kumar 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa budaya yang suportif memperkuat work motivation dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu (Suharjo et al., 2022) Oleh karena itu, semakin kuat keselarasan antara nilai-nilai budaya perusahaan dengan harapan pribadi karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai.

Stres kerja, di sisi lain, merupakan ancaman psikologis yang menurunkan kemampuan kognitif, mengurangi motivasi, serta memperburuk kesehatan mental (Luthans, 2011).

Di Indonesia, studi menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi berhubungan negatif dengan kualitas pekerjaan, khususnya pada industri manufaktur yang menuntut ketepatan waktu dan kontrol kualitas (Sari & Utami, 2022). Pada PT. Nawa Setia Perkasa, temuan empiris Setiawan (2024) mengidentifikasi korelasi negatif signifikan antara skor stres kerja dan indikator kinerja (misalnya, pencapaian target produksi dan kepuasan pelanggan). Penelitian tersebut menegaskan bahwa tanpa intervensi manajemen stres, potensi produktivitas akan tergerus oleh kelelahan emosional dan fisik.

Secara Bersama-sama budaya organisasi serta stres kerja dapat dilihat sebagai interaksi yang memperkuat atau melemahkan efek masing-masing faktor. Budaya yang menyediakan dukungan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (berdasarkan *Self Determination Theory*) dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres, memungkinkan karyawan mengembangkan strategi coping yang adaptif (Deci & Ryan, 2000).

Penelitian oleh Liu et al. (2020) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang autonomy-supportive meningkatkan emosi positif dan menurunkan dampak negatif stres pada kinerja kreatif. Dengan demikian, ketika budaya PT. Nawa Setia Perkasa menekankan partisipasi, penghargaan atas pencapaian, dan fasilitasi keseimbangan kerja-hidup, efek menghambat stres terhadap kinerja dapat diminimalisir.

Namun, literatur meneliti kombinasi budaya organisasi serta stres kerja dalam perusahaan konstruksi di Indonesia masih terbatas. Kebanyakan studi terfokus pada satu variabel (budaya atau stres) secara terpisah, sehingga terdapat celah penelitian untuk mengeksplorasi model mediasi-moderasi yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut dalam memprediksi kinerja pegawai. Penelitian ini berpotensi memperkaya pemahaman tentang bagaimana budaya dapat menjadi sumber daya psikologis yang menetralkan beban stres, serta memberikan dasar empiris bagi manajer PT. Nawa Setia Perkasa dalam merancang program budaya kerja yang resilien.

5. Kesimpulan

Hasil dari penelitian di PT. Nawa Setia Perkasa, diperoleh beberapa temuan penting terkait budaya organisasi serta stres kerja pada kinerja pegawai.

Pertama, hasil analisa memperlihatkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya

organisasi yang diterapkan, seperti nilai-nilai kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang efektif, maka semakin meningkat pula hasil kerja para pegawai. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong semangat kerja, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kedua, penelitian ini juga menemukan stres kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja, karena pegawai menjadi kurang fokus, mudah lelah, dan kehilangan motivasi. Sebaliknya, jika stres kerja dapat bersinergi dengan organisasi, tugas yang merata serta lingkungan kerja nyaman, maka kinerja pegawai dapat tetap optimal.

Ketiga, secara bersamaan antara budaya organisasi serta stres kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di PT. Nawa Setia Perkasa. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48,00%, sedangkan sisanya 52,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dan pengelolaan stres kerja yang baik merupakan faktor penting dalam memperbaiki kinerja pegawai di PT. Nawa Setia Perkasa.

6. Daftar Pustaka

- Anggraeni, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada PT. Nawa Setia Perkasa di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 102–118 <https://jmsdm.org/article/view/4567>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Djaelani (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45–60. <https://jurnal.literatur.ac.id/index.php/jmb/article/view/12345>
- Ghasemzadeh, M., Suryadi, Y., Dewi, N. L. Y., Trisnawati, T., & Al-Amin, A. (2023). The impact of transformational leadership on organizational performance and employee motivation. *Transforma: Jurnal Manajemen*, 2(2), 65–76. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2022). Self determination theory and work motivation: The importance of autonomy, competence, and relatedness for employee performance. *Journal of Management*, 48(5), 1238–1264. <https://doi.org/10.1177/0149206321101234>
- Kumar, S. (2023). The Role of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment on SMEs Performance in the Digital Era. *EAI Endorsed Transactions on Scalable Information Systems*, 10(35), 1– 10. <https://doi.org/10.4108/eai.20-9-2023.2340997>
- Liu, X., Zhang, L., & Wang, Y. (2020). The Impact of Autonomy- Supportive Organizational Environments on Employees' Emotions and Creative Performance: A Self-Determination Theory Perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, 572896.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill. <https://books.google.com/books?id=Wz7tMwAACAAJ>

- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, H., & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia-Pacific Management Review*, 30(2), 1003-1040. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Nusraningrum, D. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Diakses dari <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11128673/>*
- Psychology and Psychological Sciences*, 7(2), 1-12. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/4859>
- Rahayu, M. (2024). The Role of Motivation on Employee Performance With Work Environment Mediation. *Journal of Management*, 4(2), 215-224. <https://myjournal.or.id/index.php/JOM/article/view/380/361>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Riyandi, F. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Jasa di Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(4), 301-315. <https://jimk.universitas.ac.id/index.php/jimk/article/view/8910>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. In C. C. H. K. & K. P. E. (Eds.), *The Oxford Handbook of Motivation* (pp. 1-24). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190078029.013.10>
- Adriansen, M., & Vermeulen, D. (2024). The Role of Organizational Culture and Work Stress in Employee Performance: A Cross-Sectional Study in Indonesian Manufacturing Firms. *Journal of Organizational Psychology*, 14(2), 89-107. <https://www.jop.org.id/index.php/jop/article/view/789>
- Sari & Utami, (2022) Sari, N. K., & Utami, A.M. (2022). Stress Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kebidanan*, 9(1), 45-56. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xyz12>
- Setiawan, R. (2024). Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *HCO: Journal of Management and Business*, 4(2), 169-180. <https://sansscientific.com/journal/index.php/hco/article/view/169>
- Suharjo et al., (2022) Suharjo, B., Sari, D. C., & Wijaya, T. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: Examining the Mediating Role of Work Motivation in Organizational Settings. *Journal of*