

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK

Linda

Email: lindaquen09@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh dimana anggota populasi pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan adalah sebanyak 58 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji analisis regresi berganda, uji f, dan uji t. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical Program for Social Science 22). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dilihat dari Fhitung 7,535 lebih besar dari 0,001. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber paling penting dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi. Jika dalam sebuah perusahaan sumber daya manusianya kurang maka pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut akan terhambat. Namun jika sumber daya manusianya terpenuhi maka pekerjaan akan berjalan lancar. Tapi sumber daya manusia yang dibutuhkan bukanlah sumber manusia yang tidak memiliki kemampuan lebih. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Mengingat sumber daya manusia perannya yang penting dalam perusahaan maka sudah selayaknya melakukan mekanisme pemeliharaan dengan memperhatikan budaya organisasi dan stres kerja. Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintahan, bisnis, perguruan tinggi dan sebagainya. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap peraturan buka lagi

sebagai kewajiban yang membelenggu, tetapi sudah menjadi kebutuhan. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2012:374) bahwa "Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arahan dalam bentuk sikap perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi". Selain budaya organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja".

Stres kerja berpengaruh penting bagi karyawan untuk loyal kepada perusahaan. Karena adanya stres kerja yang tinggi karyawan dapat penurunan kinerja. Karyawan kompeten dalam bekerja memiliki kemampuan untuk menghindari stres kerja yang dialami pada saat berkerja di dalam suatu organisasi.

Ivanko dan Hamali (2018:241)" Menyatakan bahwa stres kerja adalah, kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan".

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

Usaha untuk meningkatkan kinerja diantaranya memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan didalam maupun diluar dirinya.

Stres berasal dari bahasa latin, Stringere yang digunakan pada abad ke-17 untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan, dan kemalangan. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kerja seseorang. Stres yang terlalu besar akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan,

dan bagi bagi karyawan akan mengganggu pelaksanaan kerja di kantor. Stres sendiri dapat diakibatkan satu atau kombinasi stressor.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berimbas kepada hasil kerja yang baik. Jika hasil kerja baik, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: budaya organisasi, stres kerja dan lain-lain.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak orang berbicara tentang kinerja, tapi salah dalam mengartikan maknanya. Misalnya, kehadiran tanpa cacat, ketaatan pada atasan, atau ada karyawan yang paling hebat diantara yang ada, maka ia dianggap sudah berkinerja baik dan menjadi teladan. Ini adalah cara pandang yang salah, mungkin saja karyawan yang dianggap baik dan teladan itu masih di bawah standar jika dibandingkan pada perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena itu, manajemen perusahaan atau organisasi perlu memahami makna kinerja dengan benar.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Memang, untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kinerja yang baik, anggota organisasi dan merasa memiliki organisasi. Pengertian kinerja karyawan ini menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan

tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan di supermarket kaisar cabang siantan di Pontianak.

Dalam perusahaan dibutuhkan relasi yang baik pada setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai bersama. Oleh karena itu budaya organisasi di perusahaan harus baik antar para karyawan. Stress kerja juga berdampak pada kinerja karyawan karena bisa menurunkan produktivitas kerja dan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Edison, Anwar dan Komariyah (2020: 117) “mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan atau perilaku individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu atau tujuan tertentu”. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi gaya mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tetapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai/karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu area yang berbeda dengan segala tantangannya.

Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Pengertian-pengertian budaya organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam sebuah perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut. Salah satu bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut adalah melalui sosialisasi kepada para anggotanya.

Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Program sosialisasi diharapkan mampu memberikan gambaran secara tepat kepada anggota tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi tempatnya bekerja. Sobirin (2019: 250-251), berpendapat bahwa organisasi yang memiliki kinerja yang baik pasti didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi sebagai pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya dan menjadi sebuah identitas suatu perusahaan yang akan menjadi gambaran tentang keseluruhan kondisi internal dan eksternal baik itu organisasi ataupun orang-orang yang didalamnya.

Riset mengemukakan bahwa ada tujuh dimensi yang secara keseluruhan menangkap hakikat budaya organisasi (Robbins dan Coulter, 2009:167). Dimensi-dimensi itu digambarkan sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko
Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci/detail
Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketetapan, analisis, dan perhatian yang rinci/detail.
- c. Orentasi hasil
Kadar seberapa jauh manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang
Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim
Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim bukannya perorangan.
- f. Keagresifan
Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerjasama.
- g. Kemantapan Stabilitas
Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekan usaha untuk mempertahankan status quo dari pada perubahan.

2. Stres Kerja

Interaksi manusia pasti sering kali ditemukan konflik. Isi pikiran dan pandangan manusia berbeda satu sama lainnya. Ketika perbedaan tak menemukan titik temu, maka lingkungan kerja pun tak luput dari komunikasi. Sebuah komunikasi perusahaan tak selamanya menyerasikan dan menghancurkan. Dengan penanganan yang tepat, konflik dapat menjadi pemicu ide, inovasi, perubahan, dan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Fahmi (2016: 214) mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Spielberger (Handoyo 2001:63) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Robbins (Molan 2006: 796-797) yaitu Stres Kerja meliputi indikator sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan hubungan antar pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan yang ada dalam organisasi itu sendiri.
- d. Struktur organisasi, merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
- e. Kepemimpinan organisasi, merupakan memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

3. Kinerja Karyawan

Kasmir (2018: 182), “hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik”. Berdasarkan paparan diatas kinerja

adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

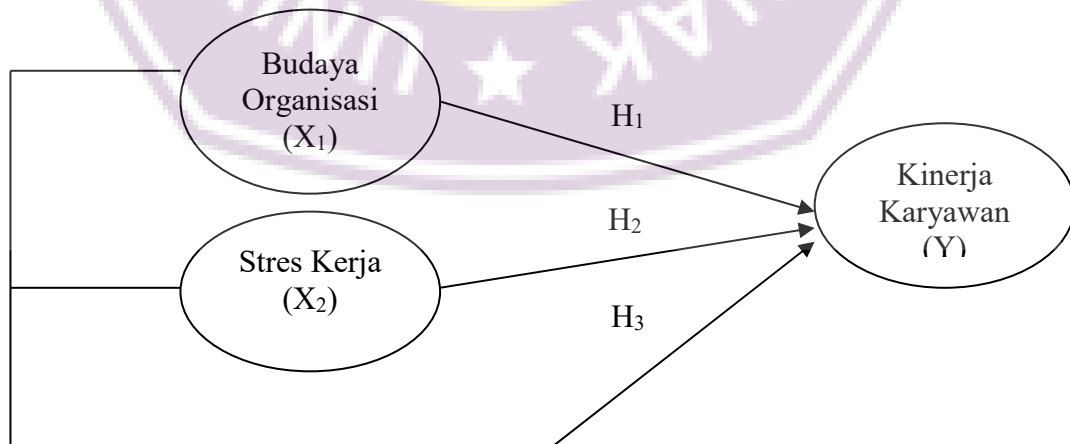
Kinerja merupakan prestasi kerja dengan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Edison *et.al* 2017:188) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut John Miner (Edison *et.al* 2017:193) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Target, indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
- Kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan
- Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti
- Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggungjawabkan

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan landasan empiris dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif, sehingga model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, Sugiyono (2017:63).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan *significant* terhadap kinerja karyawan pada supermarket kaisar cabang siantan di Pontianak
2. H₂: Stres Kerja berpengaruh positif dan *significant* terhadap kinerja karyawan pada supermarket kaisar cabang siantan di Pontianak
3. H₃: Budaya organisasi dan Stres kerja berpengaruh *significant* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada supermarket kaisar cabang siantan di Pontianak

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Sampling* jenuh dimana anggota populasi pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan adalah sebanyak 58 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji analisis regresi berganda, uji f, dan uji t. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical Program for Social Science 22). Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen.

PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil pengujian statistik terhadap variabel budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah:

TABEL 1
Hasil Uji Statistik

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
X1: Budaya Organisasi X1.1: 0,356 ; X1.2: 0,469 ; X1.3: 0,689; X1.4: 0,545 ; X1.5: 0,569 ; X1.6: 0,529; X1.7: 0,459 ; X1.8: 0,560 ; X1.9: 0,514; X1.10: 0,522 ; X1.11: 0,513 ; X1.12: 0,679 ; X1.13: 0,584 ; X1.14: 0,590	Valid
X2: Stres Kerja X2.1: 0,272 ; X2.2: 0,487 ; X2.3: 0,587 ; X2.4: 0,510 ; X2.5: 0,546 ; X2.6: 0,603 ; X2.7: 0,644 ; X2.8: 0,716 ; X2.9: 0,644 ; X2.10: 0,716	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y1.1: 0,573 ; Y1.2: 0,582 ; Y1.3: 0,783 ; Y1.4: 0,696 ; Y1.5: 0,721 ; Y1.6: 0,757 ; Y1.7: 0,670 ; Y1.8: 0,748	Valid
Uji Reliabilitas	
X1: Budaya Organisasi = 0,814 X2: Stres Kerja = 0,722 Y: Kinerja Karyawan = 0,844	Reliable
Uji Normalitas	
One Sample Komogorov-Smirnov Test Asymp.Sig. (2-tailed): 0,200 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Linearitas	
X1: Budaya Organisasi = 0,084 X2: Stres Kerja = 0,732 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance = X1= 0,180 ; X2= 0,180 Nilai VIF = X1= 5,555; X2= 5,555 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan < dari 10, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi	Tidak terjadi multikolinearitas

Keterangan	Hasil
gejala multikolinearitas.	
Uji Heteroskedastisitas	
X1= 0,372 ; X2= 0,500 Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Analisis Regresi Linear Berganda	
Y= 0,936 X1 + - 0,608 X2 Konklusi: Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,936 dan variabel stres kerja sebesar -0,608 yang berarti dari model regresi tersebut variabel komunikasi bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,936 -0,608
Uji Koefisien Determinasi	
R square= 0,715 Konklusi: variabel budaya organisasi dan stres kerja sebesar 71,50 persen, sedangkan 28,5 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,715
Uji F	
Sig= 0,001 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,001
Uji t	
Sig: X1= 0,002 ; X2=0,035 Konklusi: nilai signifikan variabel budaya organisasi dan stres kerja < 0,05. Maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,002 0,035

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan Di Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak

3. Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak lebih mempertahankan budaya organisasi antar karyawan, terutama dalam hal peraturan kerja tanpa membatasi rekan kerja lainnya, hal ini dilakukan agar budaya organisasi dalam lingkungan kerja dapat terjalin dengan baik.
2. Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak lebih memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan, terutama dalam menghadapi masalah yang ada di dalam perusahaan dan memberikan jalan keluar dari masalah yang rekan kerja alami, hal ini dilakukan agar masalah yang ada pada perusahaan dapat diselesaikan dengan baik dan karyawan yang bekerja di Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak merasa nyaman dan betah dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Amir, P. (2017). *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: Kencana.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmarani, R. (2017). Hubungan antara Kemampuan Adaptasi terhadap Kebisingan dengan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 71-93.
- Chandra., D.A, & Rini. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1.
- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: PT. Indeks Cahyana,
- Gede.I, & Ketut. (2017). pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol.18, No.2. 1314-1342.
- Duha. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Emron, Edison, Y.A., & Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung CV Alfabeta.

- Fatikhin. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No.1.
- Ghozali, C. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Edisi 10, Cetakan Ketujuh.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Kamsir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. II.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Rahman, H. (2017). *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: Expert.
- Sriathi, K, & Wayan., M. (2009). *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, A. (2012). *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.
- Sunyoto, D. & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cennter of Academic Publishing Service.
- Universitas Widya Dharma. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Wurstanto. (2015). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Empat.
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta.