



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 2049-2062

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci

Perlaban Karo Karo¹, Margono², Mhd Ramadhan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina

¹perlabankarokaro@gmail.com, ²margono22gono@gmail.com, ³madhannasution3@univefarina.ac.id

Abstrak

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci" bertujuan untuk mengetahui kondisi budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas pegawai rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada rumah sakit tersebut tergolong kuat, tingkat stres kerja pegawai berada pada kategori rendah, dan kinerja pegawai sudah baik. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, stres kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel moderating yang memperlemah hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Artinya, walaupun budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai, adanya stres kerja dapat mengurangi pengaruh positif tersebut. Hasil analisis hubungan juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, sedangkan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi tergolong sangat kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis, H₀ ditolak sehingga budaya organisasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara stres kerja terbukti memperlemah hubungan tersebut

Kata kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Selama masa revolusi industri terakhir, teknologi berkembang pesat dan perkembangan tersebut terus mempengaruhi setiap aspek kehidupan. Globalisasi menjadi tantangan bagi komunitas internasional tanpa batas. Era globalisasi telah membawa dampak yang cukup luas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk tuntutan di bidang kesehatan. Pelayanan kesehatan di Indonesia berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, karena pelayanan kesehatan tidak hanya berfungsi untuk menangani penyakit, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan serta kualitas sumber daya manusia.

Rumah sakit memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, sistem pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan profesional. Efektivitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada tenaga medis dan nonmedis, karena proses pelayanan dipengaruhi oleh mutu serta kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan berkualitas sehingga pasien memperoleh kepuasan serta pelayanan kesehatan yang optimal, seperti yang diterapkan oleh Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci.

Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu tujuan yang ingin dicapai rumah sakit tersebut adalah menghasilkan pelayanan kesehatan yang profesional, berkualitas, dan berorientasi

pada kepuasan pasien, selaras dengan visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan tenaga kerja yang memiliki efektivitas kerja tinggi, baik tenaga medis maupun tenaga administrasi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan serta standar pelayanan rumah sakit, kinerja tenaga kesehatan mencakup kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, memahami kebutuhan pasien, melaksanakan prosedur pelayanan sesuai standar operasional, menjaga keselamatan pasien, serta mampu berkomunikasi secara efektif dengan pasien dan keluarga pasien. Tenaga kesehatan juga diharapkan bertindak sesuai dengan etika profesi, norma hukum, sosial, dan budaya, menunjukkan sikap profesional, disiplin, tanggung jawab, serta memiliki etos kerja yang tinggi. Selain itu, pegawai rumah sakit harus bersikap inklusif, objektif, dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta mampu bekerja sama dengan sesama tenaga kesehatan maupun pihak terkait lainnya. Mereka juga perlu terus mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara dengan guru Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci terjadi fenomena masalah efektifitas pengajar di Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci 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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci terjadi fenomena masalah budaya organisasi pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci, 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 pengelolaan stres kerja yang baik oleh pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan guru Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci terjadi fenomena masalah stres kerja pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci 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 Penelitian

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 guru pada Rumah Sakti Efarina Pangkalan Kerinci.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci beralamat di Jalan Lintas Timur Sumatera Nomor 1, Kelurahan Makmur, Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau 28654, Indonesia. Rumah sakit ini merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan medis kepada masyarakat di wilayah Pangkalan Kerinci dan sekitarnya. Untuk mendukung pelayanan kepada pasien, rumah sakit ini juga dapat dihubungi melalui nomor telepon (0761) 494500. Informasi lebih lanjut mengenai layanan dan fasilitas rumah sakit dapat diakses melalui situs resmi Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci.

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. | Agus. |
| 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 (2024)

Ruang lingkup penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi, stres kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Sakti Efarina Pangkalan Kerinci. 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 guru 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 guru, bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat, penugasan materi, struktur, konsep, dal pola pikir 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 guru pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci digunakan sebagai sampel).

3. Hasil dan Diskusi

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.

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS (2024)

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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci

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 guru Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci.

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, dikerenakan 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, dikerenakan norma ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja yang optimal dari tim. Pada indikator perilaku guru rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban kuat, dikerenakan faktor penting yang mempengaruhi lingkungan belajar dan keberhasilan siswa hal ini guru 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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 iklim organisasi dengan indikator kondisi fisik lingkungan rata-rata 2,88 dengan kriteria jawaban sedang, dikerenakan 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, dikerenakan 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, dikerenakan 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 dikerenakan 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 dikerenakan pada keadaan atau status ini keseluruhan dari tubuh atau fisik seseorang penting untuk menjaga kesehatan secara keseluruhan.

2) **Gambaran Stres Kerja Pada Rumah Sakt Efarina Pangkalan Kerinci**

Menurut penulis kinerja pegawai merupakan tampilan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang memiliki relevansi dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya dengan lingkungan. Guru Rumah Sakt Efarina Pangkalan Kerinci 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, dikerenakan 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 rata-rata 2,82 dengan kriteria jawaban sedang, dikerenakan 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. Pada indikator mengerjakan tugas diluar jam kerja rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban rendah, dikerenakan bahwa guru 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, dikerenakan 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, dikerenakan hal ini dapat dilihat bahwa ruangan kerja guru 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, dikerenakan 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, dikerenakan hal ini dapat dilihat bahwa adanya tugas, tanggung jawab, jabatan, golongan yang diberikan kepada guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pada indikator konflik peran rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban rendah, dikerenakan adanya pembagian tugas secara merata yang dilakukan oleh pimpinan membuat guru merasa terbebani sehingga menghasilkan pekerjaan tidak yang tidak optimal. Pada indikator peran ganda rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban rendah, dikerenakan 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, dikerenakan tidak adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang dibebankan oleh rekan kerja kepada guru, karena setiap guru 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, dikerenakan guru di tuntut 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, dikerenakan pimpinan membebani setiap pekerjaan kepada masing-masing anggota organisasi serta di tuntut untuk mampu bekerja secara cepat, namun adanya guru 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 guru 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 guru memiliki pekerjaan lain yang harus di selesaikan pada saat itu juga.

3) Gambaran Kinerja pegawai Pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci

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 guru sudah sepenuhnya mampu menguasai karakteristik peserta didik, karena guru 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 guru 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 guru 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 guru sudah mengatur berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran secara kreatif, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk guru. Pada indikator pemahaman peserta didik atas materi yang disampaikan berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru sudah mampu memahami antara teori dan praktek pada peserta didik sehingga guru mengetahui potensi peserta didik. Pada indikator kemampuan dalam meningkatkan kompetensi peserta didik berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria baik, dikarenakan guru sudah mampu mengembangkan dan memahami potensi semangat belajar peserta didik. Pada indikator interaksi peserta didik yang berkembang dengan guru 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 guru.

Pada dimensi komunikasi peserta didik dengan indikator komunikasi efektif, empati dan santun berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, dikarenakan guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru dapat mengetahui sejauh mana peserta didik menyerap materi pembelajaran dan untuk laporan kepada guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru, rata-rata nilai tercatat 4,06, yang termasuk dalam kriteria "baik." Ini menunjukkan bahwa guru sudah mampu menunjukkan tanggung jawab yang sesuai menjunjung tinggi martabat, profesi dan kesetiaan terhadap suatu pekerjaan.

Pada dimensi tanggung jawab tinggi dan kebanggaan menjadi guru, indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 3,64, yang termasuk dalam kriteria baik, dikarenakan guru 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 guru 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 guru 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 guru kepada peserta didik berada pada rata-rata 3,55 dengan kriteria baik, dikarenakan guru 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 guru sudah mempunyai rasa empati, toleransi, aksi sosial, dan berakhklak mulia terhadap sesama rekan kerja. Pada indikator sikap guru terhadap orangtua sesama peserta didik berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria cukup baik, dikarenakan guru 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 guru sudah mampu berkomunikasi guna menyampaikan informasi perkembangan peserta didik. Pada indikator keaktifan guru dalam berkomunikasi diluar lingkungan sekolah berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, dikarenakan guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru 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 guru sudah dapat mengetahui sikap peserta didik dan mengetahui tingkat pengetahuan yang akan mempermudah untuk menilai dengan efektif. Pada indikator penelitian yang dilakukan guru untuk pengembangan keprofesionalan berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria baik, dikarenakan guru sudah mengambil studi lebih lanjut, mengambil khursus 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 guru 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 guru sudah mengimplementasikan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang kreatif, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk guru. Kemudian pada dimensi komunikasi pada sesama rekan kerja dengan indikator menyampaikan informasi perkembangan pendidikan berada pada rata-rata 4,18 dengan kriteria baik, dikarenakan guru 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 guru kurang mampu menggunakan teknologi untuk mengembangkan keprofesionalan dirinya.

1) 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:

a) 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

Sumber: Hasil Pengolahan Data (SPSS 21), 2024

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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci.

b) 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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci.

2) Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a) 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
Analisis 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

Sumber: Hasil Pengolahan Data (SPSS 21), 2024

Dari Tabel 5 tersebut diperoleh korelasi nilai $r = 0,774$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.6.

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,600 artinya tinggi rendah kinerja pegawai pada pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci 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.

b) 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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci.

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*R square*) 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.

3) Pengujian Hipotesis

a) 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
Coefficientsa

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

Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (SPSS 21), 2024

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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Febriantina *et al*, 2018) budaya organisasi menjadi pedoman dan dilaksanakan oleh seluruh guru, 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.

b) 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

Sumber : hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2024)

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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci.

Artinya semakin tinggi stres kerja yang ada didalam didalam organisasi maka akan menurunkan tingkat budaya organisasi antar pegawai hingga akan berakibat pada produktivitas guru. Hal ini sesuai dengan riset yang dijalankan oleh (Sari *et al*, 2021), selain itu aspek lain yang mengendalikan efektivitas guru adalah stress kerja. Dalam hal ini ada hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika guru 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 guru, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

4. Simpulan

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 Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci. Hasil regresi linear sederhana diketahui bahwa terdapat terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *moderating* pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci. Hasil analisis koefisien korelasi hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci. Kemudian terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel *moderating* pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci dan stres kerja memperlemah hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Saikt Efarina Pangkalan Kerinci.

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. ., Tewel, 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), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- 4) Arifin Tahir. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* Ed.; 1st ed. Yogyakarta. Deepublish.
- 5) Azhad, M. Naely, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Cahaya Ilmu.
- 6) Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- 7) Bernhardt, T. (2017). *Perilaku Organisasi* Ed.; 1st ed. CV. Gorontalo Patra Media Grafindo.
- 8) Dewi, D. P. dan H. H. . D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1 .Ed by E,Junaedi. Tangerang Selatan: Unpam Press
- 9) Dian Vitasari, P., Kharisma, B., & Istianda, M. (2022). How to cite: Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Juata Kota Tarakan. 7(11). <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate>
- 10) Dwi Nata, A., Machpudin, A., Analisis Proses Budaya Organisasi Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Melalui Peran Komunikasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03).
- 11) Firmansyah, M. A. dan M. B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* ; ed. 1, cet 1. Surabaya. Deepublish.
- 12) Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- 13) Hermansyah, F., Uliyah, T., & Iqbal, R. (2022). Pengaruh Budaya dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Braja Selehah. *UNISAN JOURNAL : Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 00(00), 1–12. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- 14) Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* . 1st . Indomedia Pustaka.
- 15) Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Ed.1, Cet.3. Rajawali Pers.
- 16) Kreitner. (2014). *Organization Behavior, Key Concepts, Skills, and best practices* .McGraw Hill Company Inc.
- 17) Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* cet.14. PT.Remaja Rosdakarta.
- 18) Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- 19) Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. In *International Journal of Organizational Leadership (Vol. 4)*.
- 20) Masram dan Mu, ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* 1st ed. Zifatama Publishing.
- 21) Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol (Vol. 31, Issue 1).
- 22) Novi, C., Dewi, C., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2).
- 23) panggabea. (2019). *Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun*. Manajemen.
- 24) Patimah, S. (2016). *Manajemen Stres*. Vol. 1. Alfabeta,cv.
- 25) Undang-undang Republik Indonesia no.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tersedia pada : <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU20-2003Sisdiknas.pdf>. Diakses pada: 5 Juli 2019
- 26) Putra, P. G., Dantes, K. R., & Ariawan, I. P. (n.d.). Hubungan Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai. *Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.23887/japi.v1i1i2.3311>
- 27) Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- 28) Sari Riana, Fitri Happy, & Eddy Syaiful. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri Kecamatan Pangkalanbaru*.
- 29) Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (N.F.Atif, Ed.)*. Refika Editmdama.
- 30) Sinambela, L. P. (2019). *Prinsip Dasar Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- 31) Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 32) Sinambela, P. L. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. ed,1 cet ,1. Rajawali Pers.
- 33) Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja* . Deepublish.
- 34) Supardi, Rambat Nur Sasongko, & Safnil. (n.d.). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dengan Kinerja pegawai di SMA*.
- 35) Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- 36) Sygyiono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 37) Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi (sardi Salim, Ed.; 1st ed.)*. Deepublish.
- 38) Trywan-n-. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Djip Sumut II Pematangsiantar*. Manajemen. <https://doi.org/http://doi.org/10.37403/maker.v2i1.31>
- 39) Usman, H. (2016). *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan* .Ed,4 Cet 3. Bumi Aksara.
- 40) Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* . Rajawali Pers.
- 41) Wala, F. M., Uhing, Y., & Lumintang, G. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan.... 2752 *Jurnal EMBA*, 5(2), 2752–2760.
- 42) Wibowo. (2019). *Manajemen : Dari Fungsi Ke Inovasi* . PT.RajaGrafindo Persada.
- 43) Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep): Vol. Cet,1 (Basuki, Ed.)*. Universitas Islam Kalimantan MAB
