



## **PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO.**

**Hasan Ubaidillah<sup>a</sup>, Leny Fitria Andriani<sup>b</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial / Manajemen, [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>b</sup> Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial / Manajemen, [lenyfaand14@gmail.com](mailto:lenyfaand14@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Changes in Organizational Culture, Leadership Style and Work Stress on Employee Performance during the Covid-19 Pandemic at PT. Sartika Ratu Tanggulangin Travel Bag Specialist, Sidoarjo. The population and sample in this study were all employees at PT.Sartika Ratu Travel Bag Specialist Tanggulangin, Sidoarjo as many as 100 respondents and taken using probability sampling method. Data source on. This research is primary data obtained through observation and distributing questionnaires to all employees which are then processed using the Statistical Product and Service Solution software version 22. Based on the results of the study, it shows that the Organizational Culture partially positive and significant effect on employee performance. Leadership Style partially positive and significant effect on employee performance While Work stress partially has a positive and significant effect on performance Employee. And shows that simultaneously organizational culture variables, style leadership, and work stress have a positive and significant effect on performance Employee.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Culture, Leadership Style, Work Stress.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. Spesialis Tas Travel Sartika Ratu Tanggulangin, Sidoarjo. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Sartika Ratu Spesialis Tas Travel Tanggulangin, Sidoarjo sebanyak 100 responden dan diambil dengan menggunakan metode probability sampling. Sumber data aktif. Penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang kemudian diolah dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solution versi 22. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja.*

## **1. PENDAHULUAN**

Pandemi Corona Virus Disease 2019 (covid-19) yang tengah dihadapi saat ini, membuat banyak perubahan dalam kehidupan. Dampak covid-19 sangat luas mulai dari sisi politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, hingga kesejahteraan masyarakat. Berbagai kebijakan telah ditetapkan sebagai upaya untuk menghadapi pandemi covid-19, namun perjuangan tersebut tidak mudah. Hingga saat ini, sudah lebih dari enam bulan kita dihadapkan pada kondisi yang penuh kewaspadaan akibat penyebaran covid-19 dan belum diketahui kapan kondisi ini berakhir.

Pada pandemi covid-19 saat ini, Indonesia mengalami banyak dampak ekonomi yang sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Beberapa perusahaan yang tidak kuat menanggung kerugian pun harus terkena imbasnya, antara lain ada yang harus mengurangi karyawan dengan cara memberhentikan mereka dengan PHK. Apalagi kompetisi dalam dunia bisnis saat ini menuntut

setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan dengan adanya pandemic covid-19 ini yang membuat perekonomian dunia sempat runtuh dalam beberapa abad terakhir. Dengan adanya pandemic covid-19 ini menyebabkan banyak perusahaan yang harus merubah budaya organisasi mereka.

Sutrisno (2010) dalam [1] Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Perubahan Budaya Organisasi yang terjadi pada saat Pandemi ini sangat terlihat jelas dalam berbagai perusahaan. Karena dalam Budaya Organisasi lama sebelum adanya pandemic covid-19 ini di berbagai perusahaan yang selama ini dianut dengan melalui stuktur organisasi dan praktik manajemen maupun proses siklus hidup karyawan, mulai dari rekrutmen hingga manajemen kinerja dan konsep keseimbangan kerja maupun hidup. Adapun yang harus diperhatikan perusahaan selain budaya organisasi juga harus diperhatikan gaya kepemimpinan seorang pemimpin agar perusahaan tetap berjalan dengan lancar selama pandemic.

Tjiptono (2017) dalam [2] gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya ataupun pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin lebih harus peka terhadap perubahan ekonomi akibat pandemi yang masih berlangsung ini, dan mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan ekonomi pada masa runtuhnya ekonomi akibat pandemic ini secara mendetail dan teliti baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam organisasi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Selain gaya kepemimpinan, pada masa pandemic ini para karyawan juga dituntut atas pekerjaannya dan bisa menyebabkan stress kerja.

Rivai (2010) dalam [3] stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stress menjadi sering marah-marah atau emosional, agresif, tidak santai atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Selain itu juga, para pegawai juga harus selalu waspada dalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaannya di tengah berlangsungnya pandemic. Berbagai tuntutan pekerjaan untuk beradaptasi dalam kondisi waspada serta kecemasan yang terus menerus dialami oleh para pegawai dapat menimbulkan stress. Stress yang dialami tersebut dapat menimbulkan efek negative terhadap organisasi, karena menyangkut aspek kesehatan fisik dan mental yang akan menyebabkan performa kerja para pegawai di dalam suatu organisasi. Dengan demikian jika stress kerja yang terjadi pada karyawan terjadi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Moeheriono (2012) dalam [4] kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.



PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist merupakan produsen tas travel berkualitas ekspor, Sartika Ratu Travel Bag Specialist juga sebuah usaha konsultan souvenirs perusahaan travel. Badan usaha ini juga merupakan anak usaha dari PT. Pandungo Mitra Utama yang berada di Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Sartika Ratu Travel Bag Specialist adalah salah satu dari sekian banyaknya produsen-produsen tas yang terdapat di Indonesia. Sartika Ratu Travel Bag Specialist memiliki beberapa Gallery. Salah satunya berada di Jl Raya Kludan Rt 02 Rw 03 No 40 Tanggulangin, Sidoarjo, Jawa Timur 61272. Adapun fenomena yang harus dihadapi oleh Sartika Ratu Travel Bag Specialist di Tanggulangin ini mengenai perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta stress kerja pada masa pandemic covid-19 ini yang bisa membuat banyak pekerja yang ada di Sartika Ratu Travel Bag Specialist tidak dapat menjalankan aktivitas pekerjaan di kantor maupun perusahaan menyebabkan hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Dapat dilihat dari hasil tabel 1. dibawah ini.

**Tabel 1. Absensi Karyawan PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist Tahun 2020**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Presentase Kehadiran Karyawan
1.	Januari	100 orang	5	0	0,098%
2.	Februari		3	2	0,098%
3.	Maret		4	1	0,098%
4.	April		9	2	0,095%
5.	Mei		10	3	0,094%
6.	Juni		8	4	0,095%
7.	Juli		12	5	0,093%
8.	Agustus		14	7	0,091%
9.	September		10	4	0,094%
10.	Oktober		9	3	0,095%
11.	November		10	6	0,093%
12.	Desember		11	5	0,093%

Sumber : Data diolah oleh PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist 2021

Keterangan :

-  : Pengurangan jam kerja pada masa pandemi (-2jam).  
 : Jam kerja karyawan di gilir.

PT. Sartika Ratu Travel Bag Spesialist pada tahun 2020 dari awal bulan Januari sampai dengan bulan Desember mengalami presentase kehadiran karyawan yang naik-turun yang dikarenakan oleh adanya dampak pandemic covid-19 ini, yang mulai masuk di Nusantara pada pertengahan Maret 2020. Bisa dilihat pada bulan Januari presentase kehadiran karyawan masih normal dan mendekati kata sempurna yaitu 0,098% begitupun sampai dengan bulan Maret yang memungkinkan dampak awal pandemic covid-19 masih sangat sedikit. Karena dampak awal pandemic masih sangat sedikit pihak pimpinan PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist memberlakukan pengurangan jam kerja kepada para karyawannya untuk mencegah penularan covid-19 yg sudah mulai masuk di Indonesia.

Sedangkan pada bulan April yang mengalami penurunan presentase kehadiran karyawan yang berada pada angka 0,095%, dan sudah mulai merasakan dampaknya. Pihak PT. Sartika Ratu Travel Bag Spesialist pun membuat kebijakan baru dengan memberlakukan peraturan jam kerja bergilir di perusahaan dengan tetap menerapkan protocol kesehatan dan menerapkan kerja dengan menjaga jarak (sosial distancing). Sama juga dengan presentase karyawan pada bulan Mei-Desember yang masih stabil dengan angka rendah <0,095%. Sedangkan pada bulan Agustus 2020 presentase kehadiran karyawan mengalami peningkatan yang begitu pesat dikarenakan adanya dampak pandemic covid-19 yang menyebabkan karyawan banyak yang mengalami sakit maupun izin yang menyebabkan perusahaan tidak bisa memproduksi tas dikarenakan maraknya covid-19 pada bulan tersebut dan meskipun kebijakan perusahaan sudah menerapkan system kerja bergilir, tetapi tetap tidak bisa menangkal dampak pandemic dan berada pada angka paling rendah selama setahun yaitu dengan angka presentase 0,091%. Dengan demikian PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist pun juga terpaksa melakukan rekrutmen pegawai baru dengan cara perekrutan online dengan menggunakan zoom untuk melakukan interview maupun pengenalan karyawan baru dengan melalui perkenalan online, sedangkan dengan karyawan baru yang bekerja pada sector produksi karyawan baru diharuskan masuk ke kantor dengan menggunakan protocol kesehatan yg ketat dan tetap melakukan jaga jarak. Dan berdasarkan hasil rekap data kehadiran pegawai selama satu tahun, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai masih dibawah < 100% setiap bulannya. Sehingga hal ini menjadi salah satu permasalahan yang bisa membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist di Tanggulangin.”**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Budaya Organisasi

Sutrisno (2010) Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

(Fred Luthans, 2016) dalam [5] Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

### 2.2. Gaya Kepemimpinan

Tjiptono (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya ataupun pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

(Hersey, 2014) dalam [6] gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

### 2.3. Stress Kerja

Rivai (2010), stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stress menjadi sering marah-marah atau emosional, agresif, tidak santai atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Hasibuan (2008) dalam [7] menyatakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

### 2.4. Kinerja Karyawan

Moehariono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sedamaryanti (2018) dalam [8] Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

### 2.5. Covid-19 (*Corona Virus Disease 2019*)

Kemkes RI (2020) dalam [9] Coronavirus (CoV) adalah keluarga besar virus yang dapat menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan, sedang sampai berat. Virus corona adalah zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia). Penelitian menyebutkan bahwa SARS-CoV ditransmisikan dari kucing luwak (civetcats) ke manusia dan MERS-CoV dari unta ke manusia. Di akhir tahun 2019 telah muncul jenis virus corona baru yakni coronavirus disease 2019 (COVID-19).

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Ma'ruf Abdullah (2015) dalam [10] metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris dimana data dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung dengan angka. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist yang berlokasi di Jl. Raya Kludan No.40, Kludan, Kec. Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik

---

*PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO. (Hasan Ubaidillah)*

*non probability sampling* dengan memilih sampling jenuh sebagai metodenya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Wawancara dan menyebarkan kuesioner untuk para karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlati on (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X <sub>1.1</sub>	.585	0,196	Valid
	X <sub>1.2</sub>	.746		Valid
	X <sub>1.3</sub>	.628		Valid
	X <sub>1.4</sub>	.519		Valid
	X <sub>1.5</sub>	.448		Valid
	X <sub>1.6</sub>	.482		Valid
Gaya Kepemimpinan	X <sub>2.1</sub>	.588	0,196	Valid
	X <sub>2.2</sub>	.455		Valid
	X <sub>2.3</sub>	.729		Valid
	X <sub>2.4</sub>	.761		Valid
	X <sub>2.5</sub>	.732		Valid
	X <sub>2.6</sub>	.650		Valid
Stres Kerja	X <sub>3.1</sub>	.720	0,196	Valid
	X <sub>3.2</sub>	.617		Valid
	X <sub>3.3</sub>	.738		Valid
	X <sub>3.4</sub>	.811		Valid
	X <sub>3.5</sub>	.635		Valid
	X <sub>3.6</sub>	.786		Valid
Kinerja Karyawan	Y <sub>1</sub>	.710	0,196	Valid
	Y <sub>2</sub>	.685		Valid
	Y <sub>3</sub>	.702		Valid
	Y <sub>4</sub>	.678		Valid
	Y <sub>5</sub>	.626		Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dapat dilihat dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai kolerasi diatas  $r_{tabel}$  0,196 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variable (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

##### 4.2. Uji Reliabilitas

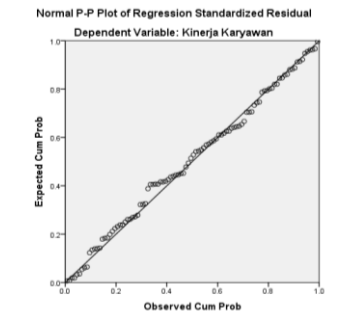
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,807	0,60	Reliabel

Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,857	Reliabel
Stress Kerja ( $X_3$ )	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* dapat diketahui variabel instrument memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Sebuah variable dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0.6. Dengan demikian seluruh variabel instrument dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.3. Uji Normalitas



Gambar 4. Uji P-Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)* Budaya Organisasi ( $X_1$ )	45,493	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja Karyawan (Y)* Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	20,867	0,000		Linear
Kinerja Karyawan (Y)* Stress Kerja ( $X_3$ )	11,002	0,001		Linier

Sumber : Hasil Olahan SPSS dirangkum

Dari ketiga variabel dapat disimpulkan bahwa variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (Y), sehingga persyaratan linieritas dari variabel penelitian ini telah terpenuhi.

#### 4.5. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.326	2.524	1.710

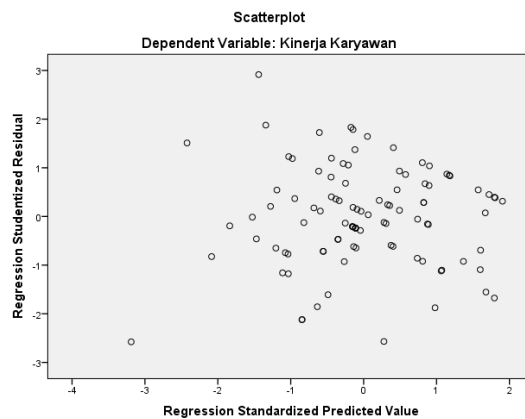
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan prasyarat yang telah terpenuhi bahwa  $du < d < 4-du$ , maka dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari autokorelasi.

PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO. (Hasan Ubaidillah)

4.6. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu *vertical* atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.7. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,819	1,221
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,821	1,218
3	Stress Kerja (X <sub>3</sub> )	0,997	1,003

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

4.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.029	2.555		3.925	.000
Budaya Organisasi	.405	.082	.440	4.929	.000
Gaya Kepemimpinan	.141	.069	.183	2.036	.001
Stress Kerja	.169	.073	.193	2.322	.002

a. Dependent Variable: *turnover intention*  
 Sumber : *Output Data SPSS, 22*

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = 10,029 + 0,405 X_1 + 0,141 X_2 + 0,169 X_3$$

1. Nilai konstanta adalah 10,029. hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas

yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Stress Kerja ( $X_3$ ), maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap konstanta 10,029 atau 1002,9%

2. Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,405 satuan atau sebesar 40,5%, koefisiens bernilai positif artinya antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan positif, asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,141. Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,141 satuan atau 14,1% dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien regresi dari Stress Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,169. Artinya bahwa nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mengalami penurunan satuan sebesar 0,169 atau 16,9% koefisien bernilai positif berarti antara Stress Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mempunyai hubungan yang positif.

#### 4.9. Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.893	2.158		6.437	.000
	Job Satisfaction	-.141	.069	-.183	-2.036	.001
	Lingkungan Kerja	.218	.107	.323	2.982	.004
	Stres Kerja	.285	.049	.493	5.798	.000

Sumber : *Output Data SPSS, 22*

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

##### 1. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,929. sehingga nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,985. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,929 > 1,985$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.

##### 2. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,036. sehingga nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,985. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,01. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,036 > 1,985$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,01 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.

##### 3. Variabel Stress Kerja ( $X_3$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Stress Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,322. sehingga nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,985. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,02. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,322 > 1,985$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,02 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen yaitu Stress Kerja ( $X_3$ ) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.



#### 4.10. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.878	3	118.959	19.720	.000 <sup>b</sup>
	Residual	579.122	96	6.033		
	Total	936.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sesuai dengan hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan SPSS di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,720. Sehingga nilai  $F_{hitung}$  ini lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu 2,699. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,005. Karena ( $F_{hitung} > F_{tabel} = (19,720 > 2,699)$  dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Stress Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.

#### 4.11. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada saat Pandemi Covid-19 pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan dari hasil skor penilaian responden terkait variabel budaya organisasi, jawaban responden dan mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat melakukan inovasi dan berani mengambil resiko yang dapat memberikan citra bagi perusahaan. Deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan banyak yang menyetujui pernyataan dengan poin karyawan mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan dapat diandalkan.

Pemahaman terkait dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan melakukan inovasi serta berani dalam mengambil resiko yang dapat memberikan citra bagi perusahaan yang dilakukan karyawan pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist ini sangat diperhatikan budaya organisasinya dalam kehidupan pekerjaan karyawan di kantor maupun dalam proses produksi yang mengutamakan inovasi dan berani mengambil resiko yang dapat memberikan citra bagi perusahaan terutama bekerja profesional dan sadar biaya untuk menghasilkan kinerja yang optimal meskipun dalam keadaan pandemic covid-19, mengkomunikasikan setiap ide baru dan saling mentransfer pengetahuan dan kemampuan, serta berani mengambil inisiatif dan mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas, berani mendiskusikan kebijakan yang kurang tepat untuk melakukan koreksi yang konstruktif secara santun. Selain itu juga bertanggung jawab atas pengelolaan aset perusahaan dan menghindarkan penggunaannya diluar kepentingan perusahaan. Maka dari itu perusahaan melakukan sejumlah upaya agar karyawan dapat memiliki kesadaran dan dapat melaksanakan budaya organisasi dengan benar dan tepat untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Gambaran responden yang mayoritas berjenis kelamin perempuan dan berusia <25 tahun, dan serta mayoritas berpendidikan SMA/Sederajat memberikan asumsi bahwa karyawan dapat memberikan inovasi serta berani dalam mengambil resiko yang dapat memberikan citra baik bagi perusahaan. Dari gambaran tentang deskripsi jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan bekerja profesional dan sadar biaya untuk menghasilkan kinerja yang optimal meskipun dalam keadaan pandemic covid-19, mengkomunikasikan setiap ide baru dan saling mentransfer pengetahuan dan kemampuan, serta berani mengambil inisiatif dan mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas, berani mendiskusikan kebijakan yang kurang tepat untuk melakukan koreksi yang konstruktif secara santun. Selain itu juga

bertanggung jawab atas pengelolaan aset perusahaan dan menghindarkan penggunaannya diluar kepentingan perusahaan dalam PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist akan berdampak pada peningkatan hasil kinerja karyawan.

Budaya organisasi bertujuan sebagai perangkat sistem nilai, keyanikan-keyankinan, asumsi, atau norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku. Budaya organisasi menjadi suatu kekuatan sosial tak tampak, namun mampu menggerakkan orang-orang organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau buruk akan menghambat tujuan perusahaan (Edi Sutrisno, 2019) dalam [11].

Hasil analisis data menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada saat terjadinya pandemi covid-19. Dengan kata lain, apabila pengaruh budaya organisasi bersifat positif artinya pada perusahaan PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist apabila budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan begitu bisa dilihat bahwa budaya organisasi pada perusahaan PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist, meskipun dalam keadaan pandemi covid-19 budaya organisasi dalam lingkungan perusahaan masih bagus dan dapat dikendalikan dengan baik. Dan hasil ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, yaitu dari: [13], [14].

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada saat Pandemi Covid-19 pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.**

Berdasarkan hasil skor penilaian responden terkait variabel gaya kepemimpinan, jawaban responden paling positif persepsi terhadap nilai yang terbesar yaitu pada item pertanyaan yang memiliki arti pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik.

Penerapan yang telah dilakukan pimpinan PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist guna untuk mengendalikan bawahannya dengan baik meskipun dalam keadaan pandemic covid-19. Seperti halnya pimpinan tidak memberikan batasan untuk karyawan memberikan masukan kepada pimpinan dan dalam hal pekerjaan, serta memberika komunikasi yang efektif seperti menyederhanakan pesan dan informasi yang ingin disampaikan kepada karyawan, sehingga tidak meninggalkan kesan berbelit-belit tentang memberikan masukan dalam hal pekerjaan maupun Tindakan kepada karyawan jika pekerjaan karyawan tidak sesuai yang diharapkan.

Dan pemimpin dapat berkomunikasi memberikan gagasan atau pikiran dengan memberikan ilustrasi melalui cerita. Misalnya, pemimpin dapat menceritakan visi, misi dan tujuan perusahaan kita melalui ilustrasi cerita yang menarik, sehingga para karyawan PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist dapat menghayati cerita tersebut dan benar-benar memasukkannya ke dalam pikiran mereka. Dengan cara seperti ini, para pemimpin akan lebih mudah untuk memotivasi para karyawannya melalui ilustrasi cerita yang dapat mengobarkan semangat mereka.

Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 2015) dalam [12]. Perhatian utama kita pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka. *Style of Leadership* yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dari : [15], [16].

### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada saat Pandemi Covid-19 pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.

Berdasarkan hasil skor penilaian responden terkait variabel lingkungan kerja mayoritas karyawan setuju dengan karyawan merasa tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat frustrasi karyawan pada saat pandemi. Deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja karyawan bahwa berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan pada saat pandemic covid-19.

Dampak terkait stress kerja pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist sendiri yaitu karyawan merasa tertekan dikarenakan tuntutan tugas yang semakin hari semakin banyak, serta pekerjaan menuntut kecepatan tinggi dalam proses penyelesaian produksinya, pekerjaan karyawan memerlukan aktifitas fisik yang berat disaat karyawan diperlukan untuk menjaga kesehatan diri sendiri dikarenakan pandemic covid-19.

Dari gambaran tentang deskripsi jawaban responden serta karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja semakin baik juga kinerja yang akan dicapai, dalam hal ini stress kerja dijadikan salah satu faktor untuk dapat memacu diri sendiri agar memiliki kinerja yang baik, selama pandemic covid-19. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja walaupun terjadi selama masa pandemic covid-19 ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menunjukkan potensi diri dimana walaupun merasakan stress, namun dapat mengendalikan stress tersebut dan menunjukkan peningkatan terhadap kinerja karyawan karena tetap menunjukkan potensi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa stress kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : [17], [18].

### 4. Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada saat terjadinya Pandemi Covid-19 pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja secara bersama-sama akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tinggi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja yang baik dan sesuai akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu : [19], [20].

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat Kinerja Karyawan pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang artinya bahwa jika variabel bebas yang ditingkatkan, maka dengan demikian variabel terikat juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan bahwa pegawai menggunakan norma dan aturan sebagai pedoman, dalam bekerja pimpinan telah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan pegawai lebih bersemangat bekerja dikarenakan adanya faktor stress yang dapat memicu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai secara mayoritas telah mematuhi segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, mencontoh atau meniru perilaku pimpinannya selama bekerja dan mempunyai dorongan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari uraian diatas, kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor diantaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja karyawan di PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist selalu bekerja dengan efektivitas dan efisiensi hal ini dikarenakan mereka telah dikoordinasikan oleh pimpinan, sebagai contoh pegawai bekerja dengan optimal agar mendapatkan hasil yang baik karena mereka sadar akan pentingnya hasil pekerjaan tersebut bagi perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Budaya Organisasi di PT. Sartika Ratu *Travel Bag Specialist* berpengaruh secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada saat pandemic Covid-19.
2. Gaya Kepemimpinan di PT. Sartika Ratu *Travel Bag Specialist* berpengaruh secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada saat pandemic Covid-19.
3. Stress Kerja di PT. Sartika Ratu *Travel Bag Specialist* berpengaruh secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada saat pandemic Covid-19
4. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan kerja dan Stress Kerja di PT. Sartika Ratu *Travel Bag Specialist* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada saat pandemic Covid-19

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik beberapa saran yang diajukan sekiranya bisa bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait dari hasil penelitian ini, dan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang diharapkan bisa memperluas atau menambahkan populasi maupun sampel pada penelitian selanjutnya.
2. Bagi peneliti ataupun mahasiswa yang akan melakukan analisis terhadap penelitian terdahulu karena penelitian ini juga dapat dijadikan pertimbangan dan referensi serta masukan dalam penelitian yang akan datang.
3. Sebaiknya bagi Manajemen PT. Sartika Ratu *Travel Bag Specialist* lebih memperhatikan dan menjadikan penelitian ini sebagai masukan maupun pertimbangan dalam meningkatkan kualitas Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja agar dapat lebih memaksimalkan kembali. Karena masalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan.

### 5.3. Ucapan Terima Kasih

Atas terselesaikannya penulisan skripsi penelitian ini saya sangat mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Seluruh Ibu/Bapak Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang turut memberikan bimbingan serta pengarahan selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Kedua orang tua penulis dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat serta memberikan dukungan terhadap penulis.
3. Seluruh teman penulis yang turut memberikan dukungan serta motivasi terhadap penulis selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. H. Hj. Misna Ariani, "KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN," *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 / ISSN-Print (p): 2086-1117* <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi> , Vols. 2086-1117 , no. 18, pp. 32-44, 2018.
- [2] P. S. S. Ayu Putri Agustin, "STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO," *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial* , vol. 13, no. 1, pp. 21-25, 2019.
- [3] S. Fahmi, "PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. OMEGA MAS PASURUAN," *Jurnal Ekonomi Modernisasi* , vol. 12, no. 1, pp. 108-116, 2016.
- [4] A. T. W. J. T. Cindi Uguy, " Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado," *Jurnal Riset Bisnis dan*

---

*PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO. (Hasan Ubaidillah)*

- Manajemen*, vol. 5, no. 4, pp. 369-378, 2017.
- [5] S. P. V. A. Y. Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 10 ed., S. Purwanti, Ed., Yogyakarta, Jawa Tengah: Yogyakarta : Andi 2006, 2006, pp. 30-32.
- [6] B. J. Tampi, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO)," *Journal "Acta Diurna"*, vol. 3, no. 4, pp. 1-20, 2014.
- [7] S. G. Pane, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PLETON I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN," *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 92-101, 2019.
- [8] M. B. & W. M. Septian Ragil Anandita), "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. PUTRA PUTRI JOMBANG)," *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 2, no. 3, pp. 727-734, 2021.
- [9] K. K. R. Indonesia, "Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Serta Definisi Coronavirus Disease (COVID-19)," *Germas Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P)*, vol. 1, no. 1, pp. 11-45, 2020.
- [10] P. M. Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- [11] W. A. A. J. J. R. Rio Victor Billygraham Tutu, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 1, pp. 24-29, 2022.
- [12] M. Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, 18 ed., Jakarta: Rajawali Pers, 2015, p. 135.
- [13] D. A. P. M. D. H. S. N. M. Lila Tintami, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN HARIAN SKT MEGAWON II PT. DJARUM KUDUS," *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC*, vol. 4, no. 1, pp. 1-8, 2012.
- [14] H. E. Sutrisno, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG KARYA PUTRA DI SURABAYA," *Ekuitas*, vol. 14, no. 4, pp. 460-477, 2010.
- [15] M. A. Dwipayana, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN SADHA JAYA DI DENPASAR," *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 4, no. 1, pp. 226-242, 2013.
- [16] G. A. NIMPUNO, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. PUSTAKA PELAJAR YOGYAKARTA," *Fakultas Ekonomi Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 1-30, 2015.
- [17] J. S. L. D. Gabreila Wenur, "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO," *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 1, pp. 51-60, 2018.
- [18] M. M. N. H. Rahmila Sari, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG MAKASSAR," *Pengayoman FA*, vol. 6, no. 1, pp. 2-12, 2017.
- [19] HERMITA, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA (PERSERO) PANGKEP," *FAKULTAS EKONOMI*, vol. 3, no. 1, pp. 1-135, 2011.
- [20] D. A. Kusumajati, "STRES KERJA KARYAWAN," *HUMANIORA*, vol. 1, no. 2, pp. 792-800, 2016.