



Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Jawa Timur pada Drop Point J&T Wilayah Surabaya Utara

Juvie Ekanada B

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Kupang Baru No.8, Sonokwijenan, Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur 60189

Korespondensi penulis: juvieekadab@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze work stress, job training, and work culture which influence the performance of J&T Express East Java, North Surabaya employees. This type of research is research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of J&T Express East Java, North Surabaya. Determining the sample in the study used probability sampling using the Slovin formula so that the number of samples in this study was 80 employees. The data analysis method in this research uses SPSS analysis tools through validity, reliability, classical assumption tests, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test and correlation and determination coefficients. The results of this research are known to be (1) The research results obtained tcount of 2.928 with a significance value of $0.005 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted so that work stress (X_1) influences employee performance (Y) 2. The research results obtained tcount of 4.676 with a value significance is $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_2 is accepted so that the job training variable (X_2) has an effect on employee performance (Y). 3. The research results obtained a tcount of 0.533 with a significance value of $0.596 > 0.05$, so H_0 was accepted and H_3 was rejected. So the work culture variable (X_3) has no effect on employee performance (Y) 4. From the results of these calculations, Fcount is 29.174, which means Fcount is $29.174 > Ftable 2.730$, so H_0 is rejected and H_4 is accepted. So the independent variables: Job Stress, Job Training and Work Culture simultaneously/together influence employee performance at J&T Express, East Java, North Surabaya Region.*

Keywords: *Job Stress, Job Training, Culture, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja, pelatihan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express Jawa Timur Surabaya Utara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan J&T Express Jawa Timur Surabaya Utara. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan probabilitas sampling melalui rumus slovin sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 80 karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien korelasi dan determinasi. Hasil penelitian ini diketahui (1) Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 2,928 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga Stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 4,676 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima Sehingga variabel Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi $0,596 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sehingga variabel Budaya kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 4. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 29,174 yang berarti Fhitung $29,174 > Ftable 2,730$ jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka variabel bebas Stres kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan/ bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Jawa Timur Wilayah Surabaya Utara.

Kata kunci: Stres kerja, Pelatihan Kerja, Budaya, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Ada banyak tujuan pengusaha mendirikan usahanya seperti untuk mendapatkan keuntungan, memperluas usaha, dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua tujuan tersebut terlaksana. Hal ini terjadi karena kurangnya kreatifitas, inovasi pengusaha, dan banyaknya pesaing bisnis lainnya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus mampu menentukan kearah mana aktivitas usahanya dijalankan dan mencapai tujuan dan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan.

Tingkat keberhasilan dari strategi perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar peningkatan kinerja perusahaan yang dapat dicapai oleh perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan yang superior dapat dicapai melalui keunggulan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja perusahaan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “degree of accomplishment” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memiliki keunggulan bersaing yang baik, maka perusahaan membutuhkan kinerja pelayanan. Kualitas pelayanan menjadi suatu keharusan yang harus dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dan tetap mendapat kepercayaan pelanggan. Pola konsumen dan gaya hidup pelanggan menuntut perusahaan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Penelitian ini berfokus pada J&T Express Jawa Timur Drop Point Surabaya Utara berlokasi di Jalan Kemayoran Baru Nomor 27, Krembangan Selatan, Kecamatan Krembangan, Surabaya, Jawa Timur. Karyawan yang ada di J&T Express Jawa Timur Drop Point Surabaya Utara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Berbagai tuntutan tugas yang berat disatu sisi, sementara banyak persoalan yang tidak kunjung terselesaikan disisi lainnya, dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja bagi karyawan. Kesenjangan yang terlalu lebar antara tuntutan nasabah dan kemampuan organisasi untuk memenuhi kewajibannya menjadi pemicu munculnya tekanan publik kepada organisasi. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, tentunya stres kerja harus mampu dikendalikan dan dibatasi dalam tingkat wajar dan proporsional.

Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari meningkatnya stres kerja suatu karyawan, semakin stres kerja meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan ikut bertambah tinggi sampai pada taraf tertentu. Stres kerja karyawan akan sampai pada titik stabil

atau tingkat optimal yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Maka, melalui penelitian pendahuluan ini, penulis mencoba untuk menganalisa sejauh mana dampak stres kerja yang berpengaruh pada kinerja. Hasil dari penelitian pendahuluan membuktikan bahwa, 80% karyawan merasa selama bekerja ada tekanan tersendiri yang mampu mempengaruhi kualitas kerjanya.

Budaya organisasi di J&T Express Jawa Timur sebagai jasa pengiriman kepercayaan adalah Pelaksanan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun). Budaya 5S ini mendorong J&T Express Jawa Timur untuk selalu mengedepankan azas keramah-tamahan. Akan tetapi dalam praktiknya Keadaan yang terjadi saat ini adalah masih banyak pekerja di lingkungan J&T Express Jawa Timur yang belum dapat memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan. Hal ini disebabkan oleh para pekerja tidak didorong untuk menjadi insiatif.

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik. Adapun pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Rahmawanti (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Menurut Kristiani & Pangastuti (2019) mengemukakan stres kerja merupakan perasaan yang dapat dirasakan ketika sedang tertekan yang dialami oleh karyawan ketika sedang menghadapi suatu pekerjaan. Stres sendiri dapat ditampakkan melalui emosi yang tidak stabil, perasaan yang kurang tenang, gemar menyendiri. Stres juga merupakan karakteristik dari kepribadian karyawan, dimana hal itu terjadi ketika semua aspek dalam pekerjaan menjadi tidak seimbang.

Pelatihan yaitu proses mendidik dan memperlengkapi karyawan dengan menambahkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku untuk melakukan pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, efisien dan lebih rasional. Suatu perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya. Perusahaan mempersiapkan karyawan untuk melakukan tugas dan pengembangan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti,2018).

Perusahaan menyelenggarakan pelatihan agar karyawan dapat melakukan lebih banyak hal yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan dalam mengembangkan karier lebih tinggi (Adnyani & Dewi, 2019).

Kaesang et.al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. Menurut Suparyadi (2015:8) budaya kerja yaitu cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan.

Menurut (Dewi et al., 2018: 274) Kinerja diartikan output atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019: 53) Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan kajian teori maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Stres kerja, pelatihan kerja, budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan J&T Express Jawa Timur Surabaya Utara. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan probabilitas sampling melalui rumus slovin sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 80 karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien korelasi dan determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

J&T Express Jawa Timur Drop Point Surabaya Utara berlokasi di Jalan Kemayoran Baru Nomor 27, Krembangan Selatan, Kecamatan Krembangan, Surabaya, Jawa Timur. Dengan mengusung “Express Your Online Business” sebagai slogan, J&T Express dapat menjadikan bisnis online pelanggan lebih praktis dan efisien serta mendorong pelanggan untuk melakukan bisnis besar di platform e-Commerce. Pada saat bersamaan, menjadikan kewajiban, berbagi, pelayanan, tanggung jawab dan berorientasi pada hasil sebagai nilai inti perusahaan, selain itu J&T Express juga mengejar sikap terbaik untuk menciptakan perusahaan ekspres berbasis teknologi terbaik di Asia Tenggara.

a) Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode	r _{hitung} (>0,2199)	Keterangan
Stres kerja (X1)	X1_1	0,810	Valid
	X1_2	0,607	Valid
	X1_3	0,804	Valid
	X1_4	0,849	Valid
	X1_5	0,741	Valid
	X1_6	0,846	Valid
	X1_7	0,680	Valid
	X1_8	0,699	Valid
	X1_9	0,313	Valid
	X1_10	0,255	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2_1	0,532	Valid
	X2_2	0,729	Valid
	X2_3	0,777	Valid
	X2_4	0,709	Valid
	X2_5	0,667	Valid
	X2_6	0,676	Valid
	X2_7	0,530	Valid
	X2_8	0,704	Valid
	X2_9	0,700	Valid
	X2_10	0,669	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3_1	0,799	Valid
	X3_2	0,655	Valid
	X3_3	0,823	Valid
	X3_4	0,849	Valid
	X3_5	0,683	Valid
	X3_6	0,853	Valid
	X3_7	0,814	Valid
	X3_8	0,708	Valid
	X3_9	0,734	Valid
	X3_10	0,788	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1_1	0,500	Valid
	Y1_2	0,717	Valid
	Y1_3	0,746	Valid
	Y1_4	0,710	Valid
	Y1_5	0,842	Valid
	Y1_6	0,716	Valid
	Y1_7	0,669	Valid
	Y1_8	0,562	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah valid, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199) sehingga seluruh variabel dikatakan valid dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres kerja	115.9875	150.088	.598	0.663
Pelatihan Kerja	118.7875	134.372	.704	0.597
Budaya Kerja	118.0625	169.401	.308	0.839
Kinerja Karyawan	125.3250	165.792	.673	0.649

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui seluruh variabel bebas (stres kerja, pelatihan kerja, dan budaya kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Untuk instrumen yang berupa alat tes atau angket, apabila koefisien alpha di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Sehingga seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel, serta dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya.

c) Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81264694
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.049
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan hasil sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,902. Bahwa data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

d) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

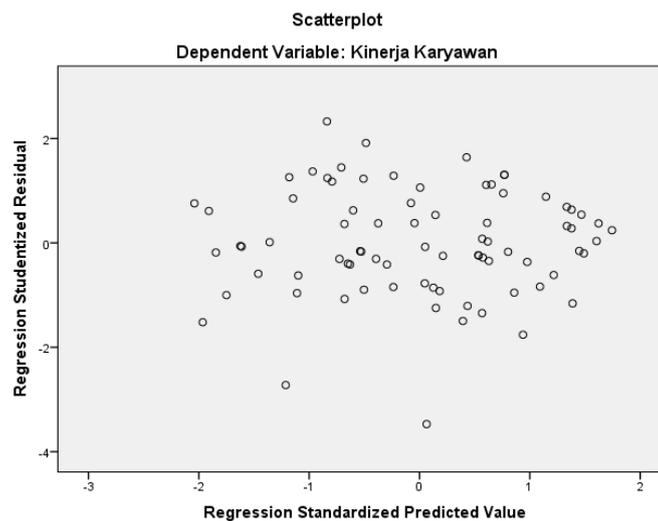
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.723	3.208			
	Stres kerja	.234	.080			
	Pelatihan Kerja	.368	.079	.297	.595	1.682
	Budaya Kerja	.030	.056	.490	.557	1.796
				.044	.894	1.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti

e) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Artinya tidak ada korelasi antara besar data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

f) Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Stres kerja	0,234	2,928	0,005
Pelatihan Kerja	0,368	4,676	0,000
Budaya Kerja	0,030	0,533	0,596
Konstanta	7,723	F hitung	: 29,174
		Sig	: 0,000

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 7,723 + 0,234X_1 + 0,368X_2 + 0,030X_3$$

g) Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh variabel Stres kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Stres kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 2,928 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Stres kerja yang dialami karyawan akan mengganggu karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2008:156) bahwa tingkatan stres sedang akan berpengaruh negatif pada kinerja jangka panjang sebab intensitas stres yang berkelanjutan dapat menurunkan prestasi kerja yang dimana stres tingkat tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja jangka panjang. Menurut hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa pada pernyataan "Atasan Anda dapat bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya" memiliki nilai rata rata terrendah. Yang mengindikasikan bahwa atasan melakukan pekerjaannya dengan kurang baik sehingga sering melakukan pelimpahan pekerjaan pada bawahannya, sedangkan pekerjaan yang dilakukan karyawan harus berjalan seperti rutinitas biasanya.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 4,676 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Pada hasil pengisian kuesioner diketahui bahwa pernyataan Pelatihan kerja yang dilakukan melalui program refreshment online fleksibel untuk diikuti memiliki nilai rata rata terrendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang selama ini dilakukan secara online kurang efektif dikarena banyaknya kendala yang terjadi selama refreshment dilakukan, yaitu ketidakstabilan jaringan internet, dan adanya perbedaan antara teori yang dipaparkan saat refreshment dengan realita yang ada. Para karyawan menginginkan adanya refreshment yang dilakukan secara langsung atau bertatap muka sehingga karyawan dapat lebih mudah memahami dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi $0,596 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Budaya kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018: 83) .Akan tetapi secara praktik pada J&T Express Jawa Timur Wilayah Surabaya Utara, pimpinan hanya focus pada kemampuan bekerja setiap karyawannya.

Pengaruh Stres kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 29,174 yang berarti Fhitung $29,174 > F_{tabel} 2,730$ jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Stres kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh

Terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Jawa Timur Wilayah Surabaya Utara terbukti kebenarannya. Variabel stres kerja, pelatihan kerja dan Budaya Kerja memiliki pengaruh sebesar 51,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diperoleh terhitung sebesar 2,928 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Hasil penelitian diperoleh terhitung sebesar 4,676 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Hasil penelitian diperoleh terhitung sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi $0,596 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Budaya kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya.
4. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 29,174 yang berarti F_{hitung} $29,174 > F_{tabel}$ 2,730 jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan Budaya kerja pada J&T Express Jawa Timur Wilayah Surabaya Utara maka lebih digencarkan kembali program- program perusahaan yang dapat meningkatkan kecintaan karyawan terhadap tempat dimana mereka bekerja.
2. Evaluasi refreshment yang telah dilakukan terhadap karyawan yang masih memiliki nilai kurang dari rata-rata dalam menjawab soal soal pada saat refreshment. Karena jika hal ini tidak dievaluasi maka akan menjadi kebiasaan buruk dan dapat mempengaruhi karyawan yang lainnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variable yang lain seperti komunikasi, produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Candraditya, R., & Dwiyantri, E. (2017). Hubungan tingkat pendidikan, masa kerja, dan tingkat kebisingan dengan stres kerja di PT.X. *Penelitian Kesehatan*, 15(1), 1–9.
- Ginting, K. E. N., et al. (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 1–15. e-ISSN: 2597-5234
- Gomes, F. C. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan Pertama)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. *Surabaya: Media Sahabat Cendekia*. doi:978-623-7373-29-2
- Nusran, M., & Lantara, D. (2019). *Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Permatasari, I. P., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Vol. 2(1)*.
- Pratiwi, N. P., & Hapzi Ali. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan stres kerja pada kinerja pegawai rumah sakit di era digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 1–12. e-ISSN: 2686-4924
- Rahim, M., et al. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Gendhera Buana Jurnal*, 1(2), 158-167. e-ISSN: xxxx.xxx
- Rahmawati, M., & Irwan. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11, 0–14.

- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. ISSN 2623-2634
- Sinaga, E. P., et al. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Equilibiria*, 8(2), 104–110. ISSN: 2503-1546
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanti, H., et al. (2022). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Sorong. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2), 1–15. e-ISSN: 2656-6753, p-ISSN: 2598-9944
- Zainal, V. R., Ramly, M., & dkk. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.