

PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TORAJA UTARA

Melvipatricia Ampu Lembang¹, Jens Batara Marewa^{2*}, Marinus Ronal³

Universitas Kristen Toraja, Sulawesi Selatan

e-mail: jensbm26@gmail.com*

Abstract: *This study aims to examine the effect of work stress and work culture on employee performance at the Education Office of North Toraja Regency. A quantitative research approach was employed using questionnaires and documentation for data collection. The study involved 46 employees, all of whom were selected as respondents through a census sampling technique. Data were analyzed using IBM SPSS with multiple linear regression, t-test, and F-test. The results revealed that work stress had no significant effect on employee performance, as indicated by a calculated t-value of -1.690, which was lower than the critical t-value of 2.016, with a significance level of 0.098 (>0.05). In contrast, work culture had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.525, exceeding the critical value of 2.016 and a significance level of 0.000 (<0.05). Simultaneously, work stress and work culture significantly influenced employee performance, as evidenced by an F-value of 19.563, which was greater than the F-table value of 3.21, with a significance level of 0.000 (<0.05). These findings indicate that work culture is the dominant factor in improving employee performance.*

Keyword: *work stress, work culture, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Populasi penelitian berjumlah 46 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling). Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS melalui uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -1,690 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,016 dengan nilai signifikansi 0,098 ($>0,05$). Sebaliknya, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,525 lebih besar dari t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, stres kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 19,563 lebih besar dari F tabel sebesar 3,21 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: stres kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi

sektor publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan non-profit, kinerja pegawai merupakan indikator utama tingkat keberhasilan implementasi kebijakan, program kerja, serta mutu pelayanan publik. Penilaian kinerja pegawai selama

periode tertentu menjadi ukuran krusial untuk membandingkan capaian riil dengan standar kerja maupun target yang telah ditetapkan oleh instansi (Novita & Yulianti, 2020; Setyawati et al., 2018).

Namun, upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik kerap dihadapkan pada dinamika internal berupa tingginya tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik maupun emosional yang muncul akibat tuntutan lingkungan, organisasi, maupun faktor pribadi pegawai yang melebihi kemampuan adaptasinya (Cici et al., 2025; Fahrurrozi et al., 2021). Selain stres kerja, faktor pembentuk kinerja yang tidak kalah krusial adalah budaya kerja, yakni seperangkat nilai, etika, dan kebiasaan yang menjadi pedoman mengikat bagi aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Manalu, 2018; Sukartini & Gaol, 2022).

Kajian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi dan tidak konsisten terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ilham & Prasetyo, 2022; Indriani et al., 2019). Sebaliknya, temuan empiris lain menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif atau bahkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah (Fahrurrozi et al., 2021). Sementara itu, variabel budaya kerja secara konsisten terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Kulsum & Indrarini, 2023; Sukartini & Gaol, 2022).

Inkonsistensi temuan empiris tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan riset (*research gap*) yang perlu diuji ulang pada konteks instansi pemerintahan daerah. Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, pegawai dihadapkan pada kompleksitas tugas yang tinggi, seperti batas waktu penyusunan laporan berkala, pengelolaan administrasi sekolah, perubahan kebijakan

kurikulum yang cepat, serta tuntutan koordinasi dengan sekolah di berbagai wilayah. Di sisi lain, belum optimalnya pemahaman terhadap nilai-nilai budaya kerja serta lemahnya komunikasi internal masih menjadi kendala dalam membentuk etos kerja yang solid dan seragam.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memetakan interaksi antara kondisi psikologis aparatur dan lingkungan budaya kelembagaan di sektor dinas pendidikan daerah secara ilmiah maupun praktis. Secara praktis, evaluasi terhadap tingkat stres kerja dan penguatan budaya kerja sangat diperlukan bagi pembuat kebijakan untuk merancang strategi manajemen SDM yang tepat guna mencegah penurunan mutu pelayanan pendidikan. Secara ilmiah, pengujian kembali variabel-variabel ini krusial untuk memperjelas arah hubungan kausalitas di tengah kontradiksi literatur terdahulu pada organisasi pemerintahan daerah.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan riset tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Tujuan lanjutan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh stres kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Melalui pendekatan kuantitatif, analisis ini dimaksudkan untuk mengukur besaran kontribusi gabungan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja aparatur sipil negara secara empiris.

Artikel ini memberikan kontribusi ilmiah berupa kebaruan bukti empiris mengenai dinamika hubungan stres kerja dan budaya kerja dalam memprediksi kinerja pegawai di sektor pemerintahan daerah bidang pendidikan. Secara teoritis,

hasil riset ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam mengonfirmasi peran budaya kerja sebagai prediktor utama peningkatan kinerja di tengah tingginya beban administrasi pegawai

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif deskriptif untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh data diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik guna membuktikan hubungan kausalitas antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Periode pelaksanaan penelitian berlangsung mulai dari tahap prapenelitian hingga penyelesaian pengumpulan data pada kurun waktu Maret hingga Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, yaitu sebanyak 46 orang pegawai yang terdiri atas 32 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 14 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*census sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai yang sekaligus mewakili keseluruhan populasi instansi.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner terstruktur dengan pengukuran Skala Likert 5 poin (skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga skor 5 untuk Sangat Setuju). Variabel stres kerja diukur menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan antarpribadi, tuntutan peran, kepemimpinan, dan struktur organisasi (Ridwan et al., 2023).

Variabel budaya kerja diukur melalui indikator kepemimpinan, penampilan, kesadaran akan waktu, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, serta nilai dan kepercayaan (Fatimah & Frinaldi, 2020). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur mengacu pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan pemeliharaan hubungan interpersonal (Sukartini & Gaol, 2022). Seluruh butir instrumen diuji keabsahannya melalui uji validitas Pearson (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan kriteria rhitung $> r_{tabel}$ (0,290 pada $df = 44$) serta uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas $> 0,60$ (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden di lokasi penelitian, didukung oleh studi dokumentasi berupa pengumpulan profil instansi, dokumen kepegawaian, serta arsip pendukung lainnya (Arviyanda et al., 2023; Sugiyono, 2017). Data kuantitatif yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas Tolerance/VIF, dan uji heteroskedastisitas *scatterplot*), analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, pengujian hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besaran kontribusi pengaruh variabel bebas (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat (*valid*) dan konsisten (*reliabel*).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan setiap item pernyataan kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) pada masing-masing item pernyataan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai r_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan rumus:

$$df = n - k = 46 - 2 = 44$$

Berdasarkan tabel distribusi r , nilai r_{tabel} untuk $df = 44$ adalah **0,290**. Suatu item pernyataan dinyatakan **valid** apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,852	0,290	Valid
	X1.2	0,359	0,290	Valid
	X1.3	0,557	0,290	Valid
	X1.4	0,582	0,290	Valid
	X1.5	0,585	0,290	Valid
	X1.6	0,696	0,290	Valid
	X1.7	0,698	0,290	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi dan keandalan kuesioner apabila dilakukan pengukuran berulang. Metode statistik

Budaya Kerja (X_2)	X1.8	0,739	0,290	Valid
	X1.9	0,570	0,290	Valid
	X1.10	0,852	0,290	Valid
	X2.1	0,702	0,290	Valid
	X2.2	0,689	0,290	Valid
	X2.3	0,506	0,290	Valid
	X2.4	0,625	0,290	Valid
	X2.5	0,808	0,290	Valid
	X2.6	0,786	0,290	Valid
	X2.7	0,639	0,290	Valid
	X2.8	0,791	0,290	Valid
	X2.9	0,547	0,290	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X2.10	0,680	0,290	Valid
	X2.11	0,779	0,290	Valid
	X2.12	0,707	0,290	Valid
	Y.1	0,662	0,290	Valid
	Y.2	0,675	0,290	Valid
	Y.3	0,633	0,290	Valid
	Y.4	0,751	0,290	Valid
	Y.5	0,719	0,290	Valid
	Y.6	0,741	0,290	Valid
	Y.7	0,618	0,290	Valid
	Y.8	0,556	0,290	Valid
	Y.9	0,644	0,290	Valid
	Y.10	0,361	0,290	Valid
	Y.11	0,773	0,290	Valid
	Y.12	0,736	0,290	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

yang digunakan adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Cut-off Value	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	10	0,758	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X_2)	12	0,750	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi tidak terbias dan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan adalah uji non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka data terdistribusi normal.
- b. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

Test Statistic	0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Parameter	Unstandardized Residual
N	46
Normal Parameters (a,b)	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,41124783
Most Extreme Differences	
Absolute	0,104
Positive	0,104
Negative	-0,077

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Kriteria pengujian didasarkan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF): Bebas dari multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,00.

Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics: Tolerance	Collinearity Statistics: VIF	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,955	1,047	Bebas Multikolinearitas
Budaya Kerja (X_2)	0,955	1,047	Bebas Multikolinearitas

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah (2026)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis grafis *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). adapun kriteria analisis *scatterplot*:

1. Titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola teratur seperti membesar kemudian menyempit, bergelombang, atau melebar.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial (*t*) maupun simultan (*F*) antarvariabel.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (β)	T hitung	Sig.	Ket
(Constant)	23,135	6,260	—	3,695	0,001	—
Stres Kerja (X_1)	-0,162	0,096	-0,191	-1,690	0,098	Tidak Signifikan
Budaya Kerja (X_2)	0,584	0,106	0,624	5,525	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 6 Uji Simultan (F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Fhitung	Nilai Ftabel	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
19,563	3,21	0,000	0,690	0,476	0,452

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t), variabel Stres Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} = -1,690 < t_{tabel} = 2,015$ dengan nilai signifikansi $0,098 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.

Secara deskriptif, variabel Stres Kerja berada pada kategori "Baik" dengan nilai rata-rata 3,57. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada *Tuntutan Antarpribadi* (4,00), yang merupakan item *unfavorable* (terbalik). Artinya, pegawai tidak mengalami kendala dalam membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Sebaliknya, skor terendah ada pada indikator *Tuntutan Tugas* terkait tenggat waktu pekerjaan (3,10 / Cukup Baik).

Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan seperti penyusunan laporan, penyesuaian kebijakan pendidikan, dan koordinasi antar-sekolah dipersepsikan pegawai sebagai dinamika tugas rutin, bukan hambatan destruktif. Pengalaman kerja yang matang serta iklim kerja yang komunikatif memungkinkan pegawai melakukan adaptasi (*coping stress*) secara profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian Cici et al. (2025) serta Fahrurrozi et al. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja yang terkendali tidak

menurunkan kinerja, melainkan menjadi pendorong komitmen kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (t) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,525 > t_{tabel} = 2,015$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis deskriptif mencatat nilai rata-rata Budaya Kerja sebesar 4,19 (kategori Baik). Nilai tertinggi dicapai oleh indikator *Penampilan* khususnya kepatuhan berpakaian dinas (4,39) serta aspek *Kepemimpinan* terkait keteladanan pimpinan (4,35). Keduanya berada pada kategori Sangat Baik. Adapun skor terendah terdapat pada aspek *Kesadaran Waktu* terkait ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (4,04), yang tetap berada pada kategori Baik.

Penerapan budaya organisasi yang kuat membentuk kedisiplinan, keteraturan, dan profesionalisme pegawai. Pimpinan yang memberikan keteladanan mampu menginternalisasi nilai-nilai instansi ke dalam perilaku harian pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Ridwan et al. (2023) serta Kulsum & Indrarini (2023), yang menyimpulkan bahwa budaya kerja yang kondusif merupakan determinan utama dalam mendorong efektivitas dan produktivitas organisasi sektor publik.

Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji simultan (F), diperoleh nilai $F_{hitung} = 19,563 > F_{tabel} = 3,21$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Budaya Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,476 menandakan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 47,6% terhadap kinerja, sementara 52,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Analisis gabungan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai (skor rata-rata 4,06) didorong oleh sinergi antara lingkungan kerja yang suportif dan pengelolaan emosional yang stabil. Indikator Kinerja Pegawai tertinggi ditunjukkan oleh rasa tanggung jawab atas pekerjaan (4,32) serta kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (4,28).

Meskipun stres kerja tidak berpengaruh parsial, kontribusinya tetap melengkapi budaya kerja saat diuji bersama. Budaya kerja yang unggul berfungsi sebagai instrumen *buffer* (penyangga) yang meminimalisasi dampak negatif tekanan tugas. Kombinasi kepemimpinan yang suportif, kedisiplinan yang tinggi, dan hubungan antar-pegawai yang harmonis menciptakan ekosistem kerja yang ideal. Temuan ini memperkuat penelitian Manalu (2018) serta Indriani et al. (2019), yang menegaskan pentingnya integrasi faktor psikologis dan lingkungan organisasi dalam menjaga stabilitas kinerja instansi pemerintah.

SIMPULAN

Hasil penelitian kuantitatif ini membuktikan bahwa secara parsial, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara ($t = -1,690$; $p = 0,098 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan tugas dan dinamika pekerjaan di lingkungan dinas belum mencapai ambang batas yang dapat menurunkan efektivitas kerja aparatur.

Sebaliknya, budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,525$; $p =$

$0,000 < 0,05$; $\beta = 0,584$), yang menegaskan bahwa kepatuhan aturan, keteladanan pimpinan, dan iklim komunikasi organisasi menjadi pendorong utama produktivitas pegawai. Secara simultan, stres kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 19,563$; $p = 0,000 < 0,05$), dengan kontribusi pengaruh gabungan (R^2) sebesar 47,6%, sedangkan 52,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Temuan ini memberikan implikasi teoritis dan praktis yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik. Secara teoritis, hasil ini memperkuat proposisi bahwa budaya kerja merupakan prediktor yang jauh lebih dominan dibanding faktor beban psikologis personal dalam memprediksi kinerja aparatur sipil negara. Secara praktis, pimpinan instansi pemerintah disarankan untuk berfokus pada penguatan budaya kerja berbasis keteladanan dan kedisiplinan, ketimbang sekadar memfokuskan intervensi pada manajemen stres kerja rutin.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pemberian bukti empiris baru mengenai peran peredam (*buffering effect*) dari budaya organisasi di lingkungan pemerintahan daerah. Penelitian ini berhasil menjembatani kesenjangan riset terdahulu dengan membuktikan bahwa di bawah naungan budaya kerja yang kondusif dan suportif, stres kerja tidak memicu penurunan kinerja aparatur sipil.

Sebagai saran untuk penelitian lanjutan, area yang masih perlu dieksplorasi mencakup variabel-variabel lain yang memengaruhi sisa 52,4% variansi kinerja, seperti kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan insentif kerja. Selain itu, penelitian mendatang disarankan memperluas cakupan sampel ke beberapa dinas daerah lainnya serta menggunakan metode pengumpulan data campuran (*mixed methods*) guna menggali dinamika

kualitatif di balik persepsi stres dan budaya kerja aparatur

DAFTAR PUSTAKA

- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. BPR NUSAMBA KUBUTAMBAHAN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arviyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). Analisis perbedaan bahasa dalam komunikasi antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(1), 67–80. DOI: <https://doi.org/10.47256/jhnb.v1i1.338BAB3.pdf>. (n.d.). Retrieved November 11, 2025, from <http://repository.stei.ac.id/9144/4/BA-B%203.pdf>
- Chaerunnisa, T., Choiriyah, C., & Safitri, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(2), 69–82. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i2.51>
- Cici, C., Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2025). Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea Transport). *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(2), 536–549. <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i2.901>
- Fahrurrozi, F., Hermanto, H., Sirait, D., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.26>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104. DOI: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v7i2.7283>
- Imam Ghazali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33–41. <https://doi.org/10.30787/jiambi.v2i1.1407>
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 6(1), 95–101. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v6n1.p95-101>
- Lestrari, J. N., & Giawa, N.K. (2025). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 2(1), 570–586. <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5153>
- Manalu, F. M. (2018). Pengaruh stres kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT TEC Indonesia Batam.

- EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, **5**(2), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.33373/jeq.v5i2.2345>
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, **22**(2), 241–254. <https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.137>
- Pratiwi, H., Mendrofa, S. A., Zega, Y., Prayudi, A., & Sulaiman, F. (2022). Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, **4**(2), 505–511. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2592>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalin, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, **9**(1), 165–177. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Forum Ekonomi*, **20**(2). DOI: <https://doi.org/10.30872/jfor.v20i2.4666>
- Safni, N., Chairael, L., Hastini, L. Y., & Yan Fitri, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, **25**(1), 233–242. <https://doi.org/10.47233/jebd.v25i1.751>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, **3**(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*. <https://doi.org/10.32834/jsda.v4i2.54>
- Yanto, A., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, **9**(2), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.55047/profit.v9i2.189>