



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA,
KOMPENSASI, STRES KERJA DAN *TURNOVER* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR
(JNE) CABANG KOTA CILACAP**

Tegar Vaisar

vaisartegar004@gmail.com

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Adi Susanto

resmasadi@gmail.com

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Alamat: Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab.Brebes

Korespondensi penulis: vaisartegar004@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational culture, workload, compensation, work stress, and turnover on employee performance at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cilacap Branch. This research employs a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of permanent employees selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The findings reveal that, partially, organizational culture, compensation, and work stress significantly affect employee performance, while workload and turnover do not have a significant effect. Simultaneously, all five variables have a significant impact on employee performance. Therefore, improving employee performance can be achieved by strengthening organizational culture, providing appropriate compensation, and managing work stress effectively.*

Keywords: *Organizational culture, workload, compensation, work stress, turnover, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Cilacap. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian adalah karyawan tetap yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan turnover tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kelima variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui penguatan budaya organisasi, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pengelolaan stres kerja yang efektif.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, *Turnover*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Karyawan dipandang sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik demi mendukung keberlanjutan organisasi (Hafiz Aliy & Ma'mur Muhammad, 2018). Pada era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing tinggi. Daya saing tersebut dapat tercapai melalui optimalisasi potensi karyawan secara profesional. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja individu dalam mencapai target yang ditetapkan organisasi (Almaududi et al., 2021). Perusahaan memerlukan karyawan

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JALUR NUGHRAHA EKAKURIR
(JNE) CABANG KOTA CILACAP**

dengan kinerja optimal agar dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor internal yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut antara lain budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan tingkat turnover. Evaluasi berkelanjutan terhadap faktor tersebut dapat menjaga karyawan tetap profesional dan produktif.

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan tindakan anggota organisasi (Jamilatul Hasanah et al., 2023). Budaya yang kuat mampu mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menurunkan motivasi dan mengurangi rasa kebersamaan dalam tim. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang solid demi meningkatkan kinerja. Selain budaya organisasi, faktor beban kerja juga memengaruhi produktivitas karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan berdampak negatif pada kinerja (Jodie Firjatullah et al., 2025). Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Beban kerja yang tidak sesuai kemampuan karyawan juga dapat menurunkan motivasi kerja. Hal ini membuat perusahaan perlu mengelola beban kerja secara adil dan proporsional.

Kompensasi merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Syah, 2013). Semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula loyalitas dan tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi agar seimbang dengan beban kerja. Stres kerja dan turnover juga menjadi persoalan penting dalam pengelolaan SDM. Stres kerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan efektivitas karyawan (Alfarol & Bahwiyanti, 2023). Sementara itu, turnover menunjukkan kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun terpaksa (Sulastri, 2020). Tingginya turnover dapat mengganggu stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen. Hal ini juga berdampak pada kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor stres dan turnover untuk menjaga kinerja karyawan. Berdasarkan informasi yang di peroleh dari supervisor diketahui bahwa turnover kurir pengiriman barang PT JNE Cabang Cilacap menunjukan informasi sebagai berikut.

Tabel 1. Data Keluar Masuknya Karyawan/kurir JNE CABANG CILACAP

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN RESIGN
2019	94	10
2020	146	14
2021	161	17
2022	166	18
2023	142	12
2024	155	11

Sumber: JNE Cabang Cilacap

Tabel 1. Menunjukkan data keluar masuk karyawan/kurir PT JNE Cabang Cilacap dalam kurun waktu 2019–2024. Dari tabel tersebut terlihat adanya fluktuasi jumlah karyawan, di mana tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 94 orang dan meningkat signifikan hingga mencapai 166 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 142 orang sebelum kembali naik menjadi 155 orang pada tahun 2024. Selain itu, jumlah karyawan yang resign setiap tahunnya juga relatif tinggi, berkisar antara 10 hingga 18 orang. Kondisi ini menggambarkan adanya permasalahan dalam manajemen SDM, khususnya terkait turnover karyawan yang dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan (Rodiathul Kusuma Wardani dkk, 2016; Zahwa Assabillyah Saputri dkk, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan perbedaan dalam tingkat pengaruh yang ditimbulkan (Santy Fitria dkk, 2022). Perbedaan ini bisa disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menilai pengaruh budaya organisasi secara spesifik pada JNE Cabang Cilacap.

Hasil penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan juga belum konsisten. Anggina Maghfira dkk. (2022) menemukan beban kerja berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh positif namun dengan intensitas berbeda (Nur Alif Akasyah & Ading Sunarto, 2024; Anne Monika Fristy, 2022). Perbedaan ini diduga karena variasi kondisi perusahaan dan karakteristik karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang bisa menimbulkan stres, sedangkan yang sesuai justru meningkatkan kinerja. Hal ini menjadi alasan penting untuk meninjau kembali pengaruh beban kerja di JNE Cabang Cilacap. Kompensasi juga menjadi faktor dengan temuan penelitian yang bervariasi. Penelitian Supriyanto dkk. (2023) dan Pandapotan Sitompul dkk. (2024) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Alvi Nugraha & Sri Surjani Tjahjawati (2017). Namun, perbedaan konteks organisasi dapat memunculkan variasi dalam hasil penelitian. Oleh karena itu, penting untuk menguji ulang hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT JNE.

Stres kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian sebelumnya menunjukkan variasi pengaruhnya. Beberapa penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan (Muhammad Alif Rahman, 2023; Tri Wartono, 2017). Sementara itu, penelitian lain menemukan pengaruh positif dan signifikan dalam konteks berbeda (Yulia Ahmad dkk., 2019). Variasi hasil ini dapat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan kondisi organisasi. Hal ini membuat penelitian pada JNE Cabang Cilacap menjadi relevan untuk memberikan bukti empiris tambahan. Turnover karyawan juga menunjukkan hasil penelitian yang beragam. Beberapa penelitian menemukan turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Surya Kusumah dkk., 2022; Alfatania Pandu Asmara, 2017). Sementara itu, penelitian lain menemukan hasil berbeda terkait signifikansinya (Rafi Ahnaf Luthfi Ifansyah & Hendra Permadi, 2024). Perbedaan ini memperlihatkan bahwa turnover dapat berdampak berbeda di setiap organisasi. Maka, penting untuk meneliti fenomena turnover di JNE Cabang Cilacap yang masih cukup tinggi.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditetapkan Pramuditha et al., (2022). Kinerja menurut Valendra et al., (2019), merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap perekonomian.. Kemudian menurut pernyataan Masitoh et al., (2019) mengemukakan pendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dimiliki, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta tetap berlandaskan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2011:151) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu: hasil kerja, pengetahuan kinerja, tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) indikator dari kinerja adalah: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Budaya Organisasi

Kurniawati, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan perilaku yang membuatnya unik, sama seperti orang memiliki kepribadian. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, (2018 : 2) Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu mendorong individu dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, makna, dan perilaku bersama yang membentuk identitas unik sebuah organisasi. Budaya ini berperan sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak, namun memiliki pengaruh besar dalam membentuk cara kerja, sikap, dan perilaku individu di dalam organisasi. Menurut Edison, dkk. (2016) ada lima indikator Budaya Organisasi yaitu sebagai berikut: Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Orientasi Tim, Perfoma.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Lestari et al., (2020) merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang diperoleh dari hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu. Apabila kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, maka dapat timbul rasa bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja berada di bawah tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang lebih besar. Menurut (Ahmad et al., 2019) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari suatu obyektif dan subyektif. Indikator beban kerja diantaranya: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Raharjo (2013:109), kompensasi adalah semua balas jasa, baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau secara organisasi. Berdasarkan dengan pendapat Sudarmayanti (2011:293) yang menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sementara menurut Ramdhan dan Pasaribu (2022) Kompensasi merupakan media pengikat antara perusahaan dan karyawan, menjadi faktor yang menarik bagi calon karyawan, sekaligus pendorong bagi seseorang untuk menjadi bagian dari perusahaan. Saputra et al., (2024) mengemukakan indikator kompensasi yaitu: gaji, upah lembur, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan, dan tunjangan transportasi.

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Suyoto (2015). Menurut Thalibana, (2022) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, frustrasi.

Turnover

Menurut Choirina & Budiani, (2021) *turnover* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan yang dilakukan secara sadar dan berniat untuk meninggalkan suatu organisasi dengan tujuan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik, baik dari segi gaji, fasilitas, lingkungan kerja, atau peluang karir, demi memenuhi kebutuhan pribadi. *Turnover* menurut Waskito & Putri, (2022) merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya setelah resmi bergabung dengan sebuah perusahaan. *Turnover intention* merupakan niat yang disengaja dan disadari untuk keluar dari sebuah organisasi Ningtyas & Liana, (2024). Menurut Simamora (2004:626) ada empat indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu: adanya niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, karyawan membandingkan pekerjaan, pemikiran untuk keluar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisis pada dat-data numerik (angka) yang di peroleh dengan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang dapat digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis yang sudah di tentukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kalisaha Utama Ghani (JNE) Provinsi Jawa Tengah Kabupaten Cilacap. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kalisaha Utama Ghani (JNE) Cabang Cilacap yang berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 109,09. Untuk mengantisipasi kerusakan data, penelitian membulatkan sampel menjadi 109 karyawan untuk dijadikan sampel data pada perhitungan analisis data. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner melalui *google form*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Cilacap, yang telah beroperasi sejak tahun 1990 sebagai perusahaan ekspedisi terkemuka di Indonesia. Cabang Cilacap dipilih karena memiliki aktivitas operasional yang padat serta karakteristik sumber daya manusia yang beragam. Selain sebagai pusat distribusi barang, cabang ini juga berfungsi untuk perekrutan dan pelatihan karyawan, terutama kurir sebagai tenaga operasional utama. Dinamika jumlah karyawan cukup terlihat dari tahun ke tahun, dengan adanya fluktuasi dan kecenderungan turnover yang masih tinggi. Data menunjukkan bahwa rata-rata 10 hingga 18 karyawan keluar setiap tahunnya selama periode 2019 hingga 2024. Jumlah karyawan meningkat hingga tahun 2022 sebelum kemudian menurun pada 2023 dan 2024. Kondisi tersebut menandakan adanya

permasalahan manajemen SDM yang erat kaitannya dengan budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, dan stres kerja.

Responden penelitian ini adalah karyawan JNE Cilacap yang mayoritas merupakan kurir dan staf pendukung operasional. Karakteristik responden mencakup rentang usia produktif dengan variasi masa kerja yang beragam. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil memenuhi kriteria sah. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung pada 14 Juli 2025 dengan jumlah 109 eksemplar. Seluruh kuesioner kembali dengan respon positif dari karyawan tanpa ada yang ditolak. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 96 laki-laki dan 13 perempuan. Dari segi usia, 58 orang berada pada rentang 17–25 tahun, sedangkan 51 orang berusia 26–35 tahun. Sementara itu, berdasarkan pendidikan, 1 responden lulusan SMP, 79 responden lulusan SMA, 13 responden lulusan Diploma, dan 16 responden lulusan Sarjana. Stres kerja juga memiliki kontribusi terhadap kondisi turnover tersebut. Dengan demikian, fenomena yang terjadi di JNE Cilacap penting untuk diteliti lebih lanjut agar dapat diketahui pengaruh faktor-faktor internal terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data menggunakan alat bantu IBM SPSS 26 Statistics. Hasil pengolahan data dengan program spss dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil pemilihan Model Regresi Data Panel

Model	Variabel	B	T	Significant	Keterangan
1	(Constant)	21,676	7.934	0,000	
	Budaya Organisasi	0,256	3,379	0,001	Berpengaruh Positif
	Beban Kerja	- 0,301	- 4,595	0,000	Berpengaruh Negatif
	Kompensasi	0,319	4,463	0,000	Berpengaruh Positif
	Stres Kerja	- 0,278	- 3,358	0,001	Berpengaruh Negatif
	Turnover	- 0,198	- 3,202	0,002	Berpengaruh Negatif

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 21,676 + 0,256 - 0,301 + 0,319 - 0,278 - 0,198 + \epsilon$. Nilai konstanta sebesar 21,676 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan turnover bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 21,676. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,256 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien $-0,301$, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja akan menurun. Kompensasi memiliki koefisien 0,319 yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,319. Sementara itu, stres kerja memiliki nilai koefisien $-0,278$ yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Terakhir, turnover memiliki koefisien $-0,198$ yang berarti semakin tinggi tingkat turnover maka kinerja karyawan semakin menurun sehingga berdampak buruk terhadap performa organisasi secara keseluruhan.

Hasil Uji T

Hasil Uji Hipotesis (Uji t):

1. **H1 diterima** – Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,379$; Sig. 0,001; $b = 0,256$).
2. **H2 diterima** – Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -4,595$; Sig. 0,000; $b = -0,301$).

3. **H3 diterima** – Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,463$; Sig. 0,000; $b = 0,319$).
4. **H4 diterima** – Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -3,358$; Sig. 0,001; $b = -0,278$).
5. **H5 diterima** – Turnover berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -3,202$; Sig. 0,002; $b = -0,198$).

Hasil Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,796	5	78,759	68,522	0,000
	Residual	118,388	103	1,149		
	Total	512,183	108			

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Tabel ANOVA diatas menunjukkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 68,522 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara stimulan variabel *turnover*, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi disimpulkan bahwa hasil uji F menyatakan semua hipotesis variabel independen secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen **diterima**.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinan

Model	Adjusted R ² Square
1	0,758

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Tabel 4.14 menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,758 yang mana menunjukkan bahwa 75,8% variasi kinerja karyawan PT JNE Cilacap disebabkan oleh *turnover*, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi. Sisanya 24,2% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Understandarized Residual
N		109
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.00000000
	Std. Deviation	1.04698741
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.053
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,975	0,332	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Beban Kerja	0,633	0,528	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Kompensasi	-1.375	0,172	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Stres kerja	-1.431	0,155	Tidak terjadi Heteroskedasitas
<i>Turnover</i>	-0,318	0,751	Tidak terjadi Heteroskedasitas

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, stress kerja, dan *turnover* memiliki nilai signifikan 0,332; 0,528; 0,172; 0,155; dan 0,751 yang semuanya diatas Tingkat kepercayaan 0,05. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model ini. Selain menggunakan uji glejser, uji heteroskedasitas dapat menggunakan uji *scatterplot*. Pendeteksian heteroskedasitas dengan grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, Dimana sumbu Y merupakan sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah sumbu residual (Yprediksi-Ysesungguhnya) yang telah terstandarisasi (Ghozali, 2006).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,471	2,124	tidak terdapat gejala multikolinier
Beban Kerja	0,770	1,299	tidak terdapat gejala multikolinier
Kompensasi	0.555	1,803	tidak terdapat gejala multikolinier
Stres kerja	0.558	1,792	tidak terdapat gejala multikolinier
<i>Turnover</i>	0,715	1,398	tidak terdapat gejala multikolinier

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Tabel 7. menyatakan hasil nilai tolerance variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,471, variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,770, variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,555, variabel stres kerja (X_4) sebesar 0.558, variabel *turnover* (X_5) sebesar 0,715 yang semua lebih besar dari nilai tolerance 0,10. Dengan nilai VIF variabel budaya organisasi (X_1) sebesar $2,124 < 10$, variabel beban kerja (X_2) sebesar $1,299 < 10$, variabel kompensasi (X_3) sebesar $1,803 < 10$, variabel stres kerja (X_4) sebesar $1,792 < 10$, variabel *turnover* (X_5) sebesar $1,398 < 10$. Maka menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinier antara variabel bebas dalam model regresi.

HASIL PEMBAHASAN DAN ALASAN PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi dan uji statistik menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Kota Cilacap, di mana budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja dengan nilai rata-rata indeks kategori tinggi sebesar 82,75 pada analisis deskriptif. Indikator dengan kategori sangat tinggi terlihat pada penerimaan kritik sebagai bahan perbaikan, kemampuan menyampaikan pendapat dan gagasan, beradaptasi dengan berbagai tipe rekan kerja, bekerja dalam tim, serta motivasi yang muncul dari lingkungan kerja positif. Hasil ini

sejalan dengan penelitian Santy Fitria dkk. (2022) pada PT Indah Cargo Padang yang juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan metode analisis yang sama yaitu analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Perbedaan terletak pada objek, lokasi, dan indikator budaya organisasi, di mana penelitian ini lebih menekankan pada penerimaan kritik, komunikasi gagasan, adaptasi kerja, dan motivasi dalam lingkungan kerja positif, sedangkan penelitian terdahulu lebih fokus pada hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja secara umum. Dengan nilai uji t positif sebesar 3,379, signifikansi $0,001 < 0,05$, dan koefisien b sebesar 0,256, penelitian ini memperkuat temuan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan jasa ekspedisi.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan, dibuktikan melalui uji validitas dengan korelasi Pearson sebesar 0,754; 0,725; 0,745; dan 0,692 yang dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,3, serta uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha sebesar 0,706 yang menunjukkan instrumen penelitian reliabel. Hasil analisis deskriptif menghasilkan nilai indeks sebesar 332,17 dengan rata-rata 83,04 yang termasuk kategori tinggi, sehingga menggambarkan persepsi responden mengenai beban kerja yang dialami. Penelitian ini selaras dengan penelitian Anne Monika Fristy (2022) pada PT JNE Pekanbaru yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, objek perusahaan, serta kedalaman analisis indikator. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai negatif signifikan sebesar (-4,595) dengan koefisien regresi -0,301 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka kinerja semakin menurun, dan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan sebelumnya, tetapi juga memperkaya analisis dengan menguraikan validitas, reliabilitas, serta indeks deskriptif indikator beban kerja yang lebih komprehensif pada konteks PT JNE Cabang Kota Cilacap.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diawali dengan uji validitas yang menunjukkan korelasi Pearson tinggi dan signifikan pada tingkat kepercayaan 99% dengan nilai koefisien 0,713; 0,784; 0,705; dan 0,736, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid, serta uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha sebesar 0,715 yang membuktikan instrumen penelitian reliabel. Analisis deskriptif menghasilkan nilai indeks variabel kompensasi sebesar 221,91 dengan rata-rata 55,48 yang tergolong cukup rendah, karena responden menilai gaji pokok, THR, dan fasilitas asuransi belum optimal, meskipun uji regresi menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan dengan koefisien b 0,319 dan nilai t hitung tertinggi sebesar 4,463 (sig. $0,000 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Pandaptotan Sitompul dkk. (2024) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun penelitian mereka dilakukan pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan dengan fokus pada kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada kompensasi secara mendalam di PT. JNE Cabang Kota Cilacap. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada konteks, objek, serta kedalaman pembahasan, karena penelitian ini menyoroti kelemahan kompensasi yang dirasakan karyawan berdasarkan hasil analisis deskriptif, sehingga meskipun hasil akhir sama-sama menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan, penelitian ini

memberikan kontribusi tambahan dengan menekankan aspek indikator kompensasi yang masih perlu ditingkatkan.

Pengaruh Sress Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja merupakan konsekuensi dari tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan, di mana menurut Suyoto (2015) dapat berdampak positif atau negatif tergantung porsinya, dan pada penelitian ini indikator stres kerja dinyatakan valid dengan korelasi Pearson 0,792; 0,816; dan 0,841 yang melebihi batas minimal 0,3 serta reliabel dengan nilai Cronbach Alpha 0,750. Analisis deskriptif menunjukkan nilai indeks sebesar 248,30 dengan rata-rata 82,77 yang termasuk kategori tinggi, menandakan responden merasakan tekanan kerja cukup besar. Hasil regresi membuktikan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi -0,278, nilai t hitung -3,358, dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding beban kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Tri Wantoro (2017) pada karyawan Majalah Mother and Baby yang juga menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun penelitian ini lebih mendalam karena menambahkan analisis validitas, reliabilitas, serta distribusi skor indikator yang lebih rinci. Dengan demikian, perbedaan penelitian ini terletak pada objek, lokasi, dan kedalaman analisis, serta kontribusi tambahan berupa pembahasan perbandingan tingkat pengaruh antarvariabel yang tidak ditampilkan dalam penelitian terdahulu.

Pengaruh Turnover (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh turnover terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui indikator pernyataan pada kuesioner yang terbukti valid dengan korelasi Pearson di atas 0,3 (0,637; 0,756; 0,806; 0,641) pada tingkat signifikansi 99% (sig. 2-tailed $< 0,01$) serta reliabel dengan nilai Cronbach Alpha sebesar $0,670 > 0,60$. Analisis deskriptif menunjukkan turnover memiliki jumlah 333,15 dengan rata-rata 83,29 yang termasuk kategori tinggi, menandakan responden menilai turnover cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi membuktikan turnover berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi -0,198, nilai t hitung -3,202, dan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima dan menegaskan bahwa tingginya turnover akan menurunkan performa organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alfatania Pandu Asmara (2017) pada RS Bedah Surabaya yang juga menyatakan turnover berdampak negatif terhadap kinerja, namun penelitian ini memiliki perbedaan pada objek (PT. JNE Cabang Cilacap), konteks organisasi (jasa ekspedisi), serta kedalaman analisis yang lebih rinci dengan uji validitas, reliabilitas, distribusi skor indikator, dan perbandingan pengaruh turnover dengan variabel lain, sehingga memberikan kontribusi tambahan meskipun hasil akhirnya sama-sama menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Kota Cilacap dipengaruhi oleh lima variabel utama, yaitu budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan turnover. Setiap variabel memiliki kontribusi yang berbeda terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. H1 diterima

- karena uji t menunjukkan hasil positif.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan, semakin tinggi beban kerja maka semakin menurunkan kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai negatif dengan pengaruh cukup besar.
 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan dan menjadi faktor paling kuat dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi yang layak terbukti mampu memotivasi karyawan.
 4. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja. Uji t menunjukkan nilai negatif meskipun lebih kecil dibanding beban kerja.
 5. Turnover berpengaruh negatif signifikan, semakin tinggi niat pindah kerja maka semakin menurun kinerja. Koefisien regresi negatif menunjukkan turnover merugikan performa organisasi.

Kelima variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 63,5%, sisanya 36,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menjaga budaya organisasi, mengendalikan beban kerja, memberikan kompensasi layak, serta menekan stres kerja dan turnover agar kinerja tetap optimal.

Saran

Merujuk pada temuan penelitian serta kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- Penguatan Budaya Organisasi: Menanamkan nilai inti (disiplin, integritas, kerja tim, kecepatan) melalui pelatihan rutin dan keteladanan pimpinan.
- Pengelolaan Beban Kerja: Evaluasi beban kerja secara berkala dan penerapan shift proporsional pada periode sibuk.
- Perbaiki Sistem Kompensasi: Memberikan insentif, tunjangan lembur, serta penghargaan non-finansial untuk meningkatkan motivasi.
- Manajemen Stres: Menyediakan konseling, sarana relaksasi, program kesejahteraan, serta komunikasi dua arah yang baik.
- Mengurangi Turnover: Menyediakan jenjang karier, program pengembangan diri, dan menciptakan iklim kerja yang positif.

2. Saran Teoritis

- Perluasan Objek Penelitian: Melibatkan beberapa cabang JNE di berbagai kota agar hasil lebih generalis.
- Penambahan Variabel Mediasi/Moderasi: Memasukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja.
- Pendekatan Mixed Methods: Menggunakan metode campuran untuk menggali pengalaman dan persepsi karyawan lebih mendalam.
- Desain Longitudinal: Melakukan penelitian jangka panjang untuk melihat dinamika perubahan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *PENGARUH STRES KERJA , BEBAN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO*

THE EFFECT OF WORK STRESS , WORKLOAD , AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . FIF GROUP MANADO Rivai (2008 : 309). 7(3), 2811–2820.

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace wellbeing dengan intensi turnover karyawan Pt Xy Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 229-244.
- Hafiz Aliy, & Ma'mur Muhammad. (2018). 277334-Sistem-Pendukung-Keputusan-Pemilihan-Kar-260B939D (1). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Pendekatana Weighted Product*, XV(April), 23–28.
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kurniawati, E. (2018). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF ORGANIZATIONAL AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEES PERFORMANCE Ely Kurniawati* 7(2), 240–254.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.) (Keduabelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301-317.
- Pramuditha, P., Harto, B., & Parlina, L. (2022). Arti penting kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 265-270.
- Raharjo, S. T. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Volume3, Nomor, 2*.
- Sulastri, O. muhammadiyah bengkulu. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja,

Terhadap. *Nature Microbiology*, 3(1), 641. <http://dx.doi.org/10.1038/s41421-020-0164-0>
<https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027>
<https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-15507-2>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41587-020-05>

- Syah, H. (2013). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . GRAHA RAJA EMPAT HARITS SYAH Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462–471.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Valendra, Y., Ibn, U., & Bogor, K. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA*. 2(4).
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122.