

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja ASN dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin**

**Edi Ashadi\*, M. Zahari, Sudirman**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: ediashadi82@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe organizational culture, organizational justice, work stress and performance of PUPR Merangin Regency employees and to analyze the influence of organizational culture and organizational justice partially and simultaneously directly and indirectly on work stress and employee performance, as well as to analyze work stress on employee performance. To answer the purpose of this research, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely organizational culture, organizational justice, work stress, and performance. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this study is PUPR employees totaling 93 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this study is through path analysis followed by hypothesis testing through F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis test conducted, it was found that organizational culture and organizational fairness affected work stress by 74.2% while the rest was influenced by other variants. Organizational culture and organizational justice affect 75.1% of employee performance in the Merangin Regency PUPR Office. This study concludes organizational culture, organizational fairness, work stress and employee performance in good and high conditions. In addition, organizational culture and organizational justice partially and simultaneously have a positive and significant influence on work stress and employee performance at the Merangin Regency PUPR Office. Similarly, work stress has a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *organizational culture; organizational justice; work stress*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dan prioritas utama pada organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk menuju pencapaian daritujuan atau target yang telah direncanakan organisasi, tenaga kerja merupakan unsur penentu dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Organisasi perlu melakukan persiapan dari kualitas sumber daya manusia yang terencana dan menjadikan prioritas dalam pengelolaan organisasi.

Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang penting dan menjadi prioritas dalam suatu organisasi. Dimana manajemen sumber daya manusia menjadi motor penggerak dari organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Pada mengelola sumber daya manusia yang ada di organisasi diperlu suatu karakter manusia yang kreatif dan inovatif. Sehingga dapat menimbulkan suatu budaya yang baik dan bersaing dalam mengelola organisasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Merangin merupakan bagian dari ruang lingkup Pemerintah Kabupaten Merangin, tugas pokok secara hirarki adalah membantu Bupati mengkoordinasikan pembangunan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Merangin. Berdasarkan Peraturan Bupati No : 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Merangin Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah dimana Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan unsur Perangkat Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapatkan pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Peraturan Bupati Merangin Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Merangin Nomor. 23 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlengkapan dan Perbengkelan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin, dalam Peraturan Bupati Merangin Nomor 16 tahun 2016 tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin memiliki Susunan Organisasi terdiri dari : (1) Kepala Dinas, (2) Sekretariat, (3) Bidang Bina Marga, (4) Bidang Sumber Daya Air, (5) Bidang Cipta Karya, (6) Bidang Penataan Ruang, (7) Bidang Bina Program, (8) Bidang Bina Konstruksi dan (9) Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD).

Sumber daya manusia pada Dinas PUPR Kabupaten Merangin merupakan salah satu variabel yang penting dan menjadi prioritas dalam organisasi. Dimana sumber daya manusia menjadi motor penggerak dari organisasi PUPR Kabupaten Merangin untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Dinas PUPR Kabupaten Merangin diperlu suatu karakter manusia yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat menimbulkan suatu budaya yang baik dan bersaing dalam mengelola organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi.

## **METODE**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin (PUPR) yang berjumlah 93 orang pegawai ASN. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis hubungan antara Budaya Organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Keadilan organisasi ( $X_2$ ), stress kerja ( $Y$ ) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai ( $Z$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode, yaitu Library Research dan Field Research. Adapun metode library research dengan cara mengumpulkan data seperti jurnal, tesis, makalah dan penelitian terkait yang berkaitan dengan budaya organisasi, keadilan organisasi, stress kerja dan kinerja pegawai serta dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari Dinas PUPR Kabupaten Merangin. Sedangkan metode field research dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di jawab, baik secara langsung untuk memperoleh jawaban mereka maupun dengan panduan peneliti jika diperlukan.
2. Wawancara, yaitu mengadakan tanya-jawab langsung kepada responden bila diperlukan.

Untuk pengambilan data yang disesuaikan dengan keperluan penelitian tersebut terdiri atas data primer dan data sekunder. Adapun data primer yang dimaksudkan adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (responden). Untuk pengambilan data primer dilakukan dengan wawancara serta lembar kuesioner (daftar pertanyaan) terhadap responden. Yang dimaksud dengan responden yaitu orang yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan atau permintaan sesuai dengan kuesioner untuk memberikan jawaban bebas/obyektif.

## **HASIL**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Keadilan Organisasi ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $Y$ ) dan Kinerja ( $Z$ ) sebagai berikut:

**Tabel 1** Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Budaya Organisasi	4.139	Baik
2	Keadilan Organisasi	4.296	Cukup Baik
3	Stres Kerja	3.805	Baik
4	Kinerja	3.805	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel Budaya Organisasi (X1), Keadilan Organisasi (X2), Stres Kerja (Y) dan kinerja (Z). dikategorikan tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Budaya Organisasi (X1), Keadilan Organisasi (X2), Stres Kerja (Y) dan kinerja (Z) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2** Nilai Koefisien Jalur

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,276	0,006	0,742
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,624	0,000	0,742
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,492	0,000	0,751
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,421	0,000	0,751
Y terhadap Z	0,842	0,000	0,709

Sumber : Data diolah 2023

Dari struktur 1 diperoleh nilai besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Keadilan Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Stress Kerja yaitu sebesar 74,16%, dimana nilai ini memiliki makna bahwa Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi memberikan kontribusi terhadap Stress Kerja yaitu sebesar 74,16%, sedangkan sisanya sebesar 25,84% merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak dibahas pada model penelitian ini.

Dari struktur 2 diperoleh nilai besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Keadilan Organisasi (X2) terhadap kinerja (Z) yaitu sebesar 75,14%, dimana nilai ini memiliki makna bahwa Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja yaitu sebesar 75,14%, sedangkan sisanya sebesar 24,86% merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak dibahas pada model penelitian ini.

Dari proses perhitungan struktur 3 didapat pengaruh langsung Stress Kerja (Y) terhadap kinerja (Z) sebesar yaitu 70,89%, nilai ini menunjukkan bahwa Stress Kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki stress kerja yang tinggi pada organisasinya, maka pegawai tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Merangin

## SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan budaya organisasi dalam kondisi baik dan keadilan organisasi, stress kerjab dan kinerja ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Merangin dalam kondisi tinggi.
2. Budaya organisasi dan keadialan organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap strees kerja pada ASN Dinas PUPR Kabupaten Merangin.
3. Budaya organisasi dan keadilan organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Merangin.
4. Strees kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Merangin.
5. Budaya organisasi dan keadailan organisasi melalui stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Merangin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, R. T. B. (2015). Pengaruh Perssepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel

- Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152.  
<https://doi.org/10.15294/maj.v4i2.7821>
- Chandrasari, F. (2020). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, Dan Keadilan Informasional Terhadap Altruisme Dengan PO Fit Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Islam Indonesia.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, M. Zahari MS, Osrita Hapsara. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. Vol 8, No 1.
- Kartika, N. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Psikoborneo*, 7(1), 120–128.
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA*. *AGORA*, 3(2), 28–31.  
<https://doi.org/10.1029/GL008i001p0007>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Mathis, Robert L., J. H. J. (2015). *Human Resource Management : Essential Perspectives* (Cengage Le).
- Mathis, Robert L. Dan John H Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli, dkk. Jakarta: Rajagrafindo
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.