

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV
WARNA WARNI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Serjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

**EDRA VANDEGA
NPM 2201110215**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Edra Vandega
Nomor Pokok/Npm : 2201110215
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres
Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Cv Warna Warni Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11-8-2026 Pembimbing I : NINA FITRIANA, S.E, M.Si
NIDN:0012116501

Tanggal 12-8-2026 Pembimbing II : LILIANA, S.E., M.Si
NIDN:0214066501

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal: 14-8-2026

Ketua Program Studi,
Tanggal: 14-8-2026



Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

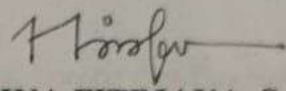
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

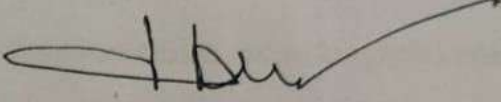
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

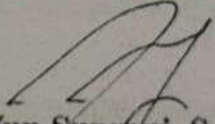
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Edra Vandega
Nomor Pokok/Npm : 2201110215
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
CV Warna Warni Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 11-8-2022 Ketua Penguji : 
: NINA FITRIANA, S.E., M.Si
NIDN:0012116501

Tanggal 12-8-2022 Penguji I : 
: LILIANA, S.E., M.Si
NIDN:0214066501

Tanggal 11-8-2022 Penguji II : 
: Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN : 0207066701

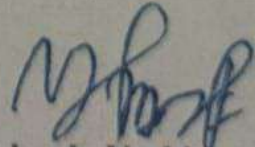
Mengesahkan,

Dekan


: Dr. Hj. Misy. Mikiel, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal :

Ketua Program Studi


: Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal :



155/PS/DFEB/2022

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(QS. Al-Baqarah: 286)

“ Saat terasa berat-beratnya, ku tahu kau pun berjuang juga. Hadapi semuanya
langsung di muka. Apapun yang terjadi tidak apa”
(Baskara Putra-Hindia)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua saya. Bapak Eduar Syarif dan Ibu Hera Wati, Terima kasih atas kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, kerja keras, serta dukungan yang selalu diberikan dalam setiap langkah kehidupan saya. Segala usaha, kesabaran, dan keikhlasan Ayah dan Ibu menjadi kekuatan terbesar yang mengantarkan saya hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Semua Teman-teman kuliah ku dan orang-orang baik yang membantu.
- ❖ Seluruh Anggota MABES.ID, yang telah memberikan saran dan masukan serta bantuan selama penelitian.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edra Vandega

NPM : 2201110215

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres
Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Cv Warna Warni Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026


D1760AQM12776467
Edra Vandega

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala pluji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Warna Warni”**

Dalam penulisan ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, ML.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, S.E, ML.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan

bimbingan dan pengetahuan selama studi.

4. Ibu, Nina Fitriana S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Liliana S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu
7. Pimpinan CV. Warna Warni Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua Orang Tua, Saudara – Saudari ku, dan Teman – teman yang telah memberikan motivasi dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terakhir penulis ingin mengucapkan Terima kasih kepada diri sendiri karena tetap bertahan sampai pada tahap ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia- Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, April 2026

Peneliti

Edra Vandega

DAFTAR ISI

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Budaya Organisasi	7
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	8
2.1.3 Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi.....	10
2.2 Stres Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	12
2.2.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	13
2.3 Kepuasan Kerja	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	17
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	18
2.4 Kinerja Karyawan	20
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	22

2.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.6 Kerangka Pemikiran.....	27
2.7 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	32
3.2.1 Tempat Penelitian.....	32
3.2.2 Waktu Penelitian	32
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1 Sumber Data.....	34
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	36
3.6 Skala Pengukuran.....	38
3.7 Uji Instrumen	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Reliabilitas	39
3.7.3 Teknik Analisis Data	40
3.8 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.1 Uji Normalitas.....	41
3.8.2 Uji Multikolinearitas	41
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.9 Metode Analisis Data	42
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	43
3.9.3 Analisis koefisien dertiminasi (R^2).....	44

3.10 Uji Hipotesis	45
3.10.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	45
3.10.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	46
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.2 Visi Dan Misi Workshop CV Warna Warni Palembang.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi Workshop CV Warna Warni Palembang	49
4.1.4 Karakteristik Responden Penelitian	52
4.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	54
4.2.1. Uji Validitas.....	54
4.2.2. Uji Reliabilitas	58
4.3 Analisis Statistik.....	60
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	60
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	60
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas.....	61
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.3.3 Hasil Koefisien Korelasi	66
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi	67
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama)	68
4.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	69
4.5 Pembahasan.....	71
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan pada CV. Warna Warni Palembang	71
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada CV. Warna Warni Palembang	72
BAB V.....	77

PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

ABSTRAK

Edra Vandega. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Warna Warni Palembang. Dibimbing oleh Nina Fitriana, S.E., M.Si. dan Liliana, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Warna Warni Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Warna Warni Palembang yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 12,910 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,511 dan signifikansi 0,016. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,108 dan signifikansi 0,041. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,180 dan signifikansi 0,035. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,437 menunjukkan bahwa sebesar 43,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada CV Warna Warni Palembang. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi, mengelola stres kerja secara efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Edra Vandega. The Influence of Organizational Culture, Work Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at CV Warna Warni Palembang. Supervised by Nina Fitriana, S.E., M.Si. and Liliana, S.E., M.Si.

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, work stress, and job satisfaction on employee performance at CV Warna Warni Palembang, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population of this study consisted of all 47 employees of CV Warna Warni Palembang. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, F-test, and t-test with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this study indicate that organizational culture, work stress, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by an F-value of 12.910 with a significance value of 0.000 (< 0.05). Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.511 and a significance value of 0.016. Work stress also has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.108 and a significance value of 0.041. Likewise, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.180 and a significance value of 0.035. The Adjusted R Square value of 0.437 indicates that 43.7% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture, work stress, and job satisfaction, while the remaining 56.3% is influenced by other factors not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that organizational culture, work stress, and job satisfaction are important factors affecting employee performance at CV Warna Warni Palembang. Therefore, the company is expected to strengthen its organizational culture, effectively manage work stress, and enhance job satisfaction in order to improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Edra Vandega lahir di Bedeng Gajah Pada tanggal 30 Januari 2001, merupakan anak Kedua dari Bapak Eduar Syarif dan Ibu Hera Wati. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2013 lulus dari SD Negeri 02 Tanjung Durian, dan selanjutnya menyelesaikan pendidikan sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 2 Buay Pemaca, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Simpang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi telah mendorong perubahan signifikan dalam dunia kerja yang semakin dinamis, kompetitif, dan kompleks. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut agar tetap bertahan dan berkembang. Dalam kondisi ini, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas, efektivitas, serta pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi seperti budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2021). Kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor organisasi dan individu, di antaranya budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat(Anwar Prabu Mangkunegara, 2021), tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada variabel budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

Berikut penjelasan hubungan antara budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan keselarasan tujuan, meningkatkan komitmen, serta mendorong karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan kurangnya arah kerja, rendahnya disiplin, serta menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana penguatan nilai budaya mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Selain budaya organisasi, stres kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Dalam tingkat tertentu, stres kerja dapat meningkatkan motivasi, namun apabila berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan, penurunan konsentrasi, dan menurunnya kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan karena mengurangi efektivitas kerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya,

ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningkatnya absensi, serta penurunan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, bahkan dapat menjadi variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena empiris di berbagai organisasi, masih sering ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini ditandai dengan rendahnya produktivitas, kurangnya disiplin kerja, serta belum tercapainya target yang telah ditetapkan. Permasalahan tersebut seringkali disebabkan oleh lemahnya budaya organisasi, tingginya tingkat stres kerja, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Pada CV Warna Warni Palembang, berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya tanggung jawab, serta belum tercapainya target kerja. Berdasarkan data perusahaan tahun 2025, dari target penyelesaian sebanyak 20 unit pekerjaan setiap bulan, realisasi yang berhasil diselesaikan hanya mencapai 17 unit atau 85% dari target. Selain itu, terdapat 3 unit pekerjaan yang mengalami keterlambatan penyelesaian sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan belum dapat dicapai secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan

bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan secara tepat waktu, sesuai standar kualitas, dan target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dari sisi budaya organisasi, masih terdapat kurangnya penguatan nilai dan norma kerja yang menyebabkan karyawan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja.

Selain itu, dari aspek stres kerja, terdapat indikasi meningkatnya tekanan kerja yang dirasakan karyawan akibat beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, serta tuntutan target yang harus dicapai. Kondisi ini berdampak pada menurunnya konsentrasi dan efektivitas kerja.

Sementara itu, dari aspek kepuasan kerja, terlihat adanya penurunan semangat kerja serta meningkatnya tingkat absensi, yang menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu dikelola secara optimal oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang.”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Warna Warni Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Perusahaan (CV Warna Warni)

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan budaya organisasi, pengelolaan stres kerja, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembandingan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang mengkaji topik yang serupa di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2021). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership toward employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 27(3).
- Fitriani, D., & Saputri, N. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Lestari, S., & Widodo, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dagang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, R., et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1).
- Nugraha, A., & Purba, H. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2021). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture toward job satisfaction and its implication toward employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(6).
- Prasetyo, D., et al. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2).
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linear dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan EViews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Rahmawati, I., & Handayani, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 7(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(1).

Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.