

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PUSAT PENELITIAN KARET SEMBAWA BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :  
RIA PUSPA SARI  
NIM. 2001110502.P**

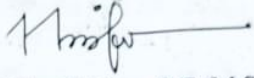
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIA PUSPA SARI  
Nomor Pokok/ NPM : 2001110502.P  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya  
Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet,  
Sembawa, Banyuasin

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17-04-2024 Pembimbing I :   
Hj Nina Fitriana, S.E., M.Si.  
NIDN: 0012116501


Tanggal 17-04-2024 Pembimbing II :   
Dra. Yasmina Martini, M.M.  
NIDN : 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Tanggal : 17-04-2024



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

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal : 17-04-2024

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN:0222096301

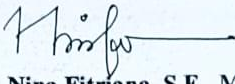
217 /PS/DFEB/24

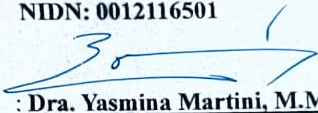
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIA PUSPA SARI  
Nomor Pokok/ NPM : 2001110502.P  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya  
Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet,  
Sembawa, Banyuwasin

Penguji Skripsi

Tanggal 17-04-2024.....Ketua Penguji :   
: Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si.  
NIDN: 0012116501

Tanggal 17-04-2024.....Penguji I :   
: Dra. Yasmina Martini, M.M.  
NIDN : 0228035901

Tanggal 17-04-2024.....Penguji II :   
: Suharti, S.E., M.M.  
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

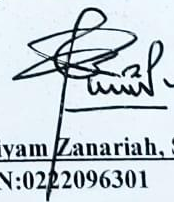
Tanggal : 17-04-2024.....



Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si., Ak,CA., CSRS  
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal : 17-04-2024.....



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN:0222096301

217 /PS/DFEB/ 24

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“ Selalu bersyukur dan berpikir positif atas apa yang telah ditakdirkan Allah guna hati yang lebih lapang dan damai”

Kupersembahkan kepada  
Orang-orang terkasih dalam hidup ku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ria Puspa Sari

Npm/Nomor Pokok : 2001110506.P

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka Saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palimbang, Maret 2024



Ria Puspa Sari

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan masukan selama proses penelitian ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen. Penulis menyadari bahwa keterbatasan dalam penulisan ini, dan dengan rendah hati menerima saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan kesuksesan bagi kita semua.

Palembang, Maret 2024

## ABSTRAK

**RIA PUSPA SARI. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. (Di bawah bimbingan Hj Nina Fitriana, S.E, M.Si. dan Dra. Ibu Yasmina, M.M.)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan (1) Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. (2) Pengaruh budaya kerja organisasi terhadap karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. (3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. (4) Pengaruh stres kerja terhadap karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada responden karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. Pada penelitian ini berdasarkan uji f statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin. Tetapi, berdasarkan uji t (parsial), variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin, sedangkan variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Banyuasin, sehingga, untuk variabel budaya organisasi, meskipun budaya organisasi dalam perusahaan tersebut tidak terlalu baik, kinerja karyawan dapat dikatakan tidak berpengaruh sama sekali. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja, kinerja karyawan akan meningkat jika gaya kepemimpinan dan stress kerja dapat dikelola oleh manajemen perusahaan dengan baik.

***Kata Kunci: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan.***

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4 MANFAAT PENELITIAN .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis .....	7
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2. Budaya Organisasi .....	9
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	11
2.1.3. Gaya Kepemimpinan .....	12



2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.3.2 Faktor Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.4. Stres Kerja .....	18
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja .....	18
2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja.....	19
2.2. Penelitian Lain yang Relevan .....	19
2.3. Kerangka Berpikir .....	23
2.4. Hipotesis Penelitian .....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1. Tempat penelitian.....	25
3.1.2. Waktu Penelitian .....	25
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.2.1. Sumber Data.....	26
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3. Populasi, Sample dan Sampling .....	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.3.3 Sampling.....	29
3.4 Rancangan Penelitian.....	29
3.5 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	30
3.5.1 Definisi Operasional.....	30
3.5.1.1. Definisi Operasional Budaya Organisasi .....	31
3.5.1.2. Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan .....	32

3.5.1.3. Definisi Operasional Stres Kerja .....	33
3.5.1.1. Definisi Operasional Kinerja Karyawan .....	34
3.5.2 Instrumen Penelitian .....	35
3.5.3 Uji Instrumen.....	36
3.5.4 Uji Validitas .....	36
3.5.5 Uji Reliabilitas .....	37
3.6 Teknis Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.2 Uji Normalitas .....	39
3.6.3 Uji Multikolinearitas.....	39
3.6.4 Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.7 Metode Analisis Data .....	40
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.7.2 Koefisien Korelasi .....	41
3.8 Uji Hipotesis.....	42
3.8.1 Uji Simultan (uji F).....	42
3.8.2 Uji Parsial (uji t) .....	43

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
4.1.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.2 Visi dan Misi.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi .....	48
4.1.4 Karakteristik Responden.....	49
4.2 Hasil Uji .....	52
4.2.1 Uji Instrumen .....	52

4.2.1.1 Uji Validalitas .....	52
4.2.1.1.1 Uji Validalitas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	52
4.2.1.1.2 Uji Validalitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) .....	53
4.2.1.1.3 Uji Validalitas Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) .....	54
4.2.1.1.4 Uji Validalitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	55
4.2.1.1. Uji Realibilitas .....	56
4.2.2 Teknik Analisis Data .....	57
4.2.1.1 Uji Persyaratan Analisis .....	57
4.2.2.1.1 Uji Normalitas .....	57
4.2.2.1.2 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.2.2.2.1 Analisis Koefisien Korelasi ( $R$ ) .....	63
4.2.2.2.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.2.2.3 Uji Hipotesis .....	65
4.2.2.3.1 Uji F (Simultan) .....	65
4.2.2.3.2 Uji t (Parsial) .....	66
4.3. Pembahasan .....	68
<b>BAB V HASIL KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	20
3.1 Kegiatan Penelitian .....	25
3.2 Bagian dan Jumlah Sampel Karyawan.....	29
3.3 Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	31
3.4 Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	32
3.5. Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ).....	33
3.6 Variabel Kinerja (Y) .....	34
3.7. Skala Likert Pernyataan Positif dan Negatif .....	36
3.8 Skala Penafsiran dan Nilai Indikator.....	38
3.9 Interval Koefisien.....	41
4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	49
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.3 Responden Berdasarkan Jabatan .....	51
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	53

4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	53
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) .....	54
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.10 Hasil Uji Multikolonieritas.....	59
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	63
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.14 Hasil Uji F (Simultan) .....	65
4.15 Hasil Uji t (Parsial) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.2 Kerangka Berpikir.....	23
4.1 Struktur Organisasi .....	48
4.2 Grafik Normal P-P Plot of Regression .....	58
4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kondisi yang ada di dalam dunia bisnis saat ini semakin menjadi kompetitif, kemajuan dan perkembangan adalah kunci utama untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi organisasi. Organisasi yang mampu mengelola seluruh potensi sumber dayanya dengan baik akan mencapai keberhasilan yang diharapkan perusahaan. Salah satu kunci yang paling penting bagi sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu melekat pada setiap sumber daya yang ada di dalam organisasi, serta menjadi faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Setiap perusahaan tentunya sangat membutuhkan keberadaan sumber daya yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi sangat membutuhkan keterlibatan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan dan sistem yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Ketiga elemen tersebut akan sangat memengaruhi perkembangan terhadap kepuasan kinerja karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan mempermudah organisasi dalam mengidentifikasi potensi dan kompetensi karyawan. Bagi sebuah perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat lah penting, dibandingkan memiliki jumlah karyawan banyak namun tidak berkualitas dan kompeten.

Menurut Sinambela (2019), sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membentuk budaya kerja yang positif. Littlejohn & Foss (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya



mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu. Dalam hal ini sudah jelas bahwa kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang terbuka dan transparan, serta semangat kolaborasi tim kerja dapat membentuk budaya kerja yang sangat baik bagi organisasi.

Cukup banyak riset yang mengungkap korelasi kuat antara budaya kerja dengan tingkat kebahagiaan karyawan, misalnya studi Deloitte yang menemukan 84% karyawan merasa bahagia di perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat. Namun semuanya tidak dapat berjalan dengan maksimal akibat dari gaya kepemimpinan yang lemah di dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Menurut Siagian (2016: 31-37), seorang pemimpin terkadang bersikap otokratik atau memiliki gaya kepemimpinan yang egois, yaitu sering menuntut ketaatan penuh dari karyawan, menegakkan disiplin dengan menunjukkan kekuatan, memperlihatkan keberpihakan pada karyawan tertentu, serta sering bernada keras dalam memberikan perintah dan instruksi. Dengan demikian, budaya kerja tersebut akan memberikan nilai rendah kepada kepuasan kinerja karyawan dan meningkatkan stres kerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan sistem kolaborasi dan partisipasi karyawan, memberikan apresiasi dan mengakui setiap hasil kinerja semua karyawan tanpa keberpihakan, karena sistem ini lebih memberikan otonomi dan kesempatan pada karyawan untuk belajar, berkembang dan efektif dalam membantu pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lainnya yang memengaruhi kemajuan sebuah organisasi adalah faktor stres kerja. Menurut Rivai (2014), stres kerja adalah suatu kondisi psikologis yang timbul akibat

adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, harapan, dan kebutuhan individu. Sebuah organisasi tidak akan dapat berkembang dengan baik apabila karyawannya mengalami stres kerja yang tinggi akibat dari budaya dan gaya kepemimpinan yang kurang positif. Umumnya stres yang tidak ditangani dengan baik akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian Karet yang merupakan bagian dari kegiatan usaha PT Riset Perkebunan Nusantara, yaitu salah satu perusahaan dengan kapasitas produksi yang tinggi dan merupakan lembaga penelitian karet yang tertua di Indonesia. PT Riset Perkebunan Nusantara sendiri adalah salah satu bagian dari anak perusahaan holding PT Perkebunan Nusantara III. Pusat Penelitian Karet merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan produksi karet dengan jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 686 orang karyawan, yang terdiri dari karyawan pemeliharaan kebun, Penyadap, Krani, Krani Kepala, Mandor, Penanggung Jawab, Asisten, Asisten Manajer, Manajer, Kepala Bagian, dan Kepala Pusat Penelitian Karet.

Pusat Penelitian Karet yang merupakan perusahaan dengan kapasitas produksi yang tinggi, perlu mempertimbangkan peranan karyawan dalam mencapai produktivitas perusahaan. Hal ini tentu menuntut pekerjaannya untuk terus mampu menghasilkan produksi karet dengan kuantitas dan kualitas yang baik. Kemampuan dan kompetensi karyawan pun menjadi hal yang penting demi menghasilkan produk yang berkualitas. Saat ini Pusat Penelitian Karet sedang menghadapi tantangan baik dari secara internal maupun eksternal. Beberapa permasalahan yang peneliti lihat antara lain turunnya harga karet, tren produksi yang menurun akibat penyakit (jamur akar putih, kering alur sadap dan pestalotiopsis), berubah-ubahnya aturan dan kebijakan. Di sisi lain, setiap lapisan karyawan dituntut untuk dapat mencapai target kerja yang

optimal. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya tekanan ke semua jajaran yang ada di Pusat Penelitian Karet.

Terlepas dari kemampuan dan kompetensi karyawan, tentu terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Kabupaten Banyuasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Kabupaten Banyuasin.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa Kabupaten Banyuasin.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa Kabupaten Banyuasin.
4. Mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet, Sembawa Kabupaten Banyuasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini kami harapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menguji dan mengaplikasikan konsep-konsep tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi Pusat Penelitian Karet, Sembawa, Kabupaten Banyuasin, dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi tingkat penurunan hasil, dengan memperhatikan faktor-faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja.
3. Secara akademis, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik yang sama atau sejenis, serta dapat menambah khasanah pengetahuan bagi mahasiswa dan dosen yang mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar Sanusi. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: SalembaEmpat
- Apri Dahlius, M. I. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. *www.e-jurnal.com*, 1-12
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Statistik*. Jakarta: Rineka cipta
- Busro, Muhammad. (2015). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cangara, Hafied. (2017). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dale Yoder. (2012). *Manajemen MSDM Adalah Ilmu dan Seni*. *Jurnal MSDM Vokasi*. Vol 2 nomor 2. April
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Badan Penerbit dan Percetakan Fakultas Ekonomi.
- Ika Sartika Simanjuntak. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMSU. <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8758/skripsi%20full%20123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Diakses 17 Februari 2023.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok Rajawali Pers.
- Littlejohn. Stephen W, dkk. (2014). *Theories of Human Communication* (Mohammad Yusuf Hamdan, Trans). Jakarta: Indonesia. Salemba Humanika. (Original work published 2011).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Rosda.

- Mathis, Robert L, dkk. (2006). *Human Resource Management* (Bayu Prawira, Trans). Jakarta:Indonesia. Salemba Empat. (Original work published 2003).
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nur'aini, Fajar DF. (2017). *Panduan Praktis Evauasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Quadrant.
- Rivai. Z, Veithzal,dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Z, Veithzal, dkk (2014). *Islamic Communication Management: Meraih Sukses Bisnis melalui Keteladanan Gaya Komunikasi Rasulullah SAW*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- Rivai. Z, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins and Judge.(2015) *Organizational Behaviour* (Diana Angelica, dkk, Trans). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat. (Original work published 2008).
- Septian Ragil Anandita.2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam – Zam Jombang)*. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.<https://stp-mataram.ejournal.id/JIP/article/view/773>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Supardo., Susilo. (2006). *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Wibowo. (2014). *Manjemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. (2013). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif Terhadap*

*Kenirja Karyawan*. Semarang, Universitas Semarang.

Edison, E., Anwa, Y., Komariah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung, Alfabeta.

Thoha., Miftah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rizki Fauzi. (2020). *Pengaruh Pengukuran Kinerja Berbasis Balanced Scorecard Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sudarmanto.(2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Rbel. (1986). *Reliability: Theory and Applications*. Gnedenko Forum.