

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

INDRAHUL UMROH

NPM: 1901110263

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : INDRAHUL UMROH
Nomor Pokok/NPM : 1901110263
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERA,
STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17-04-2024 Pembimbing I 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M
NIDN : 0016035101


Tanggal 16-04-2024 Pembimbing II 
Suharti, SE., M.M
NIDN : 0220086501

229/PS/DFEB/24


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 18-04-2024




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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 18-04-2024


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : INDRAHUL UMROH
Nomor Pokok/NPM : 1901110263
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERA,
STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 17-04-2024 Ketua Penguji : 
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M
NIDN : 0016035101

Tanggal 16-04-2024 Penguji I : 
: Suharti, SE., M.M
NIDN : 0220086501

Tanggal 18-04-2024 Penguji II : 
: Svahyuni, SE., M.M
NIDN : 0226106101

229 /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 18-04-2024

Ketua Program Studi
Tanggal 18-04-2024



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

Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- “Tuntutlah ilmu. Di saat kamu miskin, ia akan menjadi hartamu. Di saat kamu kaya ,ai akan menjadi perhiasanmu” Luqman al-Hakim*
- “Kesejahteraan memberikan peringatan sedangkan bencana memberikan nasihat” (Socrates).*
- “Jika ingin banyak di senangi orang hormati yang tua dan hormai yang muda”*
- “Tidak ada hal yang sia-sia dalam belajar karna ilmu akan bermanfaat pada waktunya”*
- “Jadikanlah Allah sebagai pembimbing kesuksesan kita”*

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Ayah dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudara tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Tempatku Mengabdikan Bekerja
- ❖ Almamaterku

PERSYARATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indrahul Umroh
NPM : 1901110263
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabiladikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 25 Maret 2023



Indrahul Umroh

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil' Alami segala puji bagi Allah Subhanahu Wa'tala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmad hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang”** tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masi banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis 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, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa'tala dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, SSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah berusaha keras untuk memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi
5. Ibu Suharti, SE., M.M_selaku Dosen Pembimbing II yang telah berusaha memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Umi Hasanah, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikan ini

7. PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Aliudin dan Ibu soleha beserta keluarga dan saudara saya yang sudah menjadi penyemangat dan berkorban baik waktu dan biaya untuk saya bisa menyelesaikan kuliah ini
9. Kepada teman-teman seangkatan saya yang sudah memberi semangat sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 25 Maret 2024

IndrahuUmro

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
PERSYARATAN BEBAS PLAGIAT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR PUSTAKA	ix
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Beban Kerja.....	12
2.1.1.1. Definisi Beban Kerja.....	12
2.1.1.2. Faktor yang memengaruhi Beban Kerja.....	13
2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	15
2.1.2. Disiplin Kerja	16
2.1.2.1. Macam-Macam bentuk Disiplin	16
2.1.2.2. Faktor-faktor Disiplin kerja	17
2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3. Stres Kerja.....	20
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	20
2.1.3.2. Gejala-gejala Stres Kerja.....	21
2.1.3.3. Sumber-sumber Stres	23
2.1.3.4. Faktor Penyebab Stres Kerja	24
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	24
2.1.4. Budaya Organisasi	27
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	27
2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi	28
2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	30

2.1.5. Kinerja Kerja	32
2.1.5.1. pengertian Kinerja karyawan.....	32
2.1.5.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
2.1.2.1. Komponen Penelitian Kinerja Karyawan.....	35
2.1.2.2. Dimensi Kinerja Karyawan	36
2.1.2.3. Indikator Kinerja Karyawan	37
2.2. Penelitian yang Relevan	38
2.3. Kerangka Berpikir	40
2.3. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1. Tempat Penelitian	43
3.1.2. Waktu Penelitian.....	43
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1. Sumber Data	44
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling	46
3.3.1. Populasi	46
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	46
3.4. Rancangan Penelitian.....	46
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.5.1. Variabel Penelitian.....	47
3.5.2. Definisi Operasional	48
3.6. Instrumen Penelitian	53
3.6.1. Uji Instrumen.....	54
3.6.2. Uji Validitas.....	54
3.6.3. Uji Realibilitas	55
3.7. Teknik Analisis Data	56
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	56
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	56
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.2.2 Uji Normalitas.....	57
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas	57
3.7.2.4 Uji Heteroskedestisitas	58
3.7.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.7.2.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	60
3.7.2.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	61
3.8. Uji Hipotesis.....	61
3.8.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	61
3.8.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	63
3.9. Sistematika Penulisan	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum perusahaan	65
4.1.1. Sejarah singkat PT.Indomarco Prismatama	65
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	66
4.1.3. Struktur Organisasi	67
4.1.4. Tugas dan tanggung jawab	67
4.1.5. Karakteristik Responden	71
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian	73
4.2.1. Hasil Uji Validasi.....	73
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	79
4.3. Analisis Statistik.....	82
4.3.1. Uji Statistik Deskriptif	82
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	83
4.3.2.1. Uji Normalitas.....	83
4.3.2.2 Uji Multikolienieritas	84
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas	85
4.3.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.3.4. Hasil Koefisien Korelasi	89
4.3.5. Hasil Koefisien Determinasi.....	89
4.4. Hasil Uji Hipotesis Statistik	90
4.4.1. Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara parsial).....	91
4.4.2. Hasil Uji f (Pengujian Hipotesis Secara simultanl).....	93
4.5. Pembahasan.....	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	98
5.2. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	100
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	38
Tabel 3.1	43
Tabel 3.2	48
Tabel 3.3	54
Tabel 4.1	71
Tabel 4.2	72
Tabel 4.3	73
Tabel 4.4	74
Tabel 4.5	75
Tabel 4.6	76
Tabel 4.7	77
Tabel 4.8	78
Tabel 4.9	79
Tabel 4.10	80
Tabel 4.11	80
Tabel 4.12	81
Tabel 4.13	81
Tabel 4.14	82
Tabel 4.15	84
Tabel 4.16	85
Tabel 4.17	87
Tabel 4.18	89
Tabel 4.19	90
Tabel 4.20	91
Tabel 4.21	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	41
Gambar 4.1	67
Gambar 4.2	86

ABSTRAK

Indrahul Umroh, Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M dan Ibu Suhart,SE.,M.M)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Adapun dalam penentuan sampel teknik yang digunakan yaitu metode Sampling Jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

Secara simultan atau bersama-sama (Uji F) hasil yang diperoleh tersebut terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari Rotasi Kerja (X_1), Deskripsi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 1,312 + 0,791X_1 + 0,039X_2 + 0,023X_3 + 0,114X_4$ Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan: variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 > 0,05$, Variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. dan Variabel Budaya Organisasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Indrahul Umroh, dilahirkan dan dibesarkan di desa Sukadarma, Kec. jejawi, Kab. Oki pada tanggal 20 juni 1999 yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dan merupakan anak laki-laki diantara saudara lainnya.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 1 Sukadarma, Kab. Oki , Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 2 Jejawi, Kab. Oki dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Jejawi, Kab. Oki Pada 2019 saya memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Palembang, 25 Maret 2023

Indrahul Umroh

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar bisa lebih responsif dalam menghadapi perkembangan dan meningkatkan kinerja perusahaan menggambarkan sumber daya manusia adalah salah satu aset penting perusahaan (Afrik,2021:4)

Sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat la banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengolah sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Widodo (2015:2), Menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan potensi kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan baik dan sesuai target perusahaan. Manajemen sumber daya juga merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena sumber daya manusia telah mampu meningkatkan prestasi kerja

perusahaan dengan memberikan suatu kontribusi kepada masyarakat, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam organisasi perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaanya. Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah keahlian dan pengetahuan.

Menurut Anwar Prabu (2013:67), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kinerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja dengan

beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan motivasi kerja mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Selain beban kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan,prosedur,serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Selain faktor disiplin kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut (Fahmi, 2016), stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Shein dalam Deddy (2015:95) budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu, perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan

masalah-masalah tersebut. Hasil suatu organisasi budaya yang positif menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih sering dari pada memberikan hukuman, serta menekankan pada fasilitas dan pertumbuhan dari individu.

Menurut Robbins, (2013:512) Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang berkembang dan penyebaran sebuah kepercayaan di dalam sebuah organisasi serta mengarahkan perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat di menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu apabila budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi yang ada, dan apabila budaya organisasi dapat mengatasi atau menjawab segala tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat (Rafiq, 2019:5).

Perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah yang cermat demi mencapai kinerja yang baik dari para karyawan. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan. Kepuasan karyawan pastinya akan meningkatkan motivasi

mereka untuk memajukan perusahaan, dan sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan sangat mungkin berpotensi menghancurkan perusahaan. Memenuhi kebutuhan karyawan bukan berarti menyetujui semua tuntutan yang mereka berikan. Pihak perusahaan harus dapat menimbang dan memilih kebutuhan mana yang berpotensi memajukan perusahaan, dan kebutuhan mana yang semata-mata hanya untuk kepuasan karyawan. Maka dari itu dibutuhkan penelitian untuk mengetahui apa saja kebutuhan karyawan. Penelitian tersebut berguna untuk memudahkan terwujudnya manajemen yang baik dari pihak perusahaan untuk meninjau langkah-langkah apa saja yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang merupakan jaringan mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 120-200m². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancol, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2020 adalah 17.681 gerai sampai dengan agustus tahun 2023 jumlah gerai sebanyak 22.077 toko dan memiliki 42 distribusi di Indonesia. Begitu cepat dan sangat pesat perkembangan PT.Indomarco Prismatama sebagai perusahaan retail modern kategori penjualan makanan,minuman, dan kebutuhan harian yang memiliki gerai terbanyak di Indonesia. Tersebar merata PT.Indomarco Prismatama mulai dari sumatera, jawa, madura, bali, lombok, Kalimantan singga sampai ke sulawesi. Visi “menjadi jaringan ritel yang unggul”. Motto perusahaan adalah

“Mudah dan Hemat”. Seiring berjalannya waktu, saat ini manajemen PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang telah menguasai pengetahuan dan pengoperasian jaringan retail dalam skala besar. Oleh karena itu perusahaan berkomitmen untuk menjadikan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang sebagai aset nasional. Dalam pembangunan nasional, bisnis ritel tidak hanya sebagai ujung tombak dari pemasaran produk, tetapi juga salah satu sumber pendapatan negara dan dapat mengurangi pengangguran yang cukup besar. Hal tersebut telah terbukti dilakukan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang dengan cara seluruh pemikiran dan pengoperasian sepenuhnya ditangani oleh putra-putri Indonesia.

Berdasarkan observasi awal penelitian banyak keluhan dari beberapa karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga menjadi masalah bagi perusahaan. Hal yang menjadi keluhan bagi karyawan tentang sarana kerja, alat operator forklif dan ada beberapa lagi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang tidak mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta SOP perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Adapun fenomena yang terjadi di PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang, belum maksimalnya pekerjaan tidak lepas dari faktor beban kerja, disiplin kerja, stres kerja dan budaya organisasi serta faktor-faktor lainnya dan banyaknya karyawan yang masih belum maksimal bekerja sesuai dengan job yang telah di tentukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan karena disiplin kerja, seperti halnya absensi karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang

Palembang terus menurun dalam beberapa bulan belakangan semakin minimnya jumlah kehadiran karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan, dan masih banyak karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dan tidak bisa menjalankan sesuai prosedur dari perusahaan. Adapun faktor internal dan external seperti halnya seorang karyawan bagian pikcer/scanner, kurang fokusnya dalam bekerja mengakibatkan ada beberapa barang yang harusnya dikirim ke toko malahan barang tersebut tidak dikirim karna kelalaian dari karyawan tersebut faktor ini tidak lepas dari faktor yaitu stres dalam kerja. Dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, mengakibatkan banyaknya barang yang kurang untuk di kirim ke toko sehingga merugikan perusahaan, serta masih kurangnya arahan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut sehingga sering menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun konsumen, kesalahan seperti ini sangat merugikan perusahaan maupun konsumen PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja ada 2 macam beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikis yang menimbulkan perubahan fisiologis pada tubuh manusia yaitu perubahan denyut jantung, denyut nadi, kebutuhan oksigen pada manusia adapun tekanan target dari perusahaan yang harus di selesaikan sehingga menjadi tekanan karyawan tersebut.

Selain itu faktor budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tumbuhnya budaya organisasi yaitu kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu mengarahkan anggotanya untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pula demi mencapai sebuah tujuan

bersama yang telah ditentukan contohnya, tingkat formalitas, disiplin dan nilai individu yang baik. Motivasi adalah hal yang harus diteladani contohnya, cara bekerja seseorang, pencapaian apresiasi dan rasa tanggung jawab. Komunikasi sangatlah penting bagi organisasi/perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan contohnya, diskusi atasan dan bawahan, saran, keluhan dan serta sesi tanya jawab. Ketiga faktor ini memegang peran penting dalam menumbuhkan budaya di suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel beban kerja, disiplin kerja, stres kerja dan budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
5. Apakah beban kerja, disiplin kerja, stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui secara simultan beban kerja, stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dapat mengetahuinya teori dan praktek di lapangan tentang beban kerja, disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang diteliti dalam kaitannya dengan fungsi pengaruh beban kerja, disiplin kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademi

Dapat bermanfaat sebagai referensi atau contoh dalam penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama dengan bahasan yang lebih mendalam

DAFTAR PUSTAKA

- Widodo Suparno Eko,. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Afri Mulia, Rizki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dewi, Irawatie Ary, 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksanaan Produksi PT.Solo Kawistara Garmino*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Bumi Askara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Deddy, Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Rafiq.A. 2019."Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta"
- Hariyati, M (2011) " Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta". Jurnal Skripsi.Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Riggio, R, E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational (6th edition)*. New Jersey: Pearson.
- Koesomowidjojo,Suci R.Mar'ih.2017."Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja".jakarta:Raih Asa Sukses.
- Hariyati, M. 2011. " Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta". Jurnal Skripsi.Universitas Sebelas Maret Surakarta,

Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOPMakassar*. Jurnal Mirai Management.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi

Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ed. 2 Cet, 10. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijanarko, J., & Setiawati, E. 2016. *Ayah Ibu Baik: Parenting Era Digital*. Jakarta: Keluarga Indonesia Bahagia.

Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Handoko, 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Press.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Rajagrafindo Persada.

Mathis, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba.

Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Adi Yahya , R., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Karyawan Industri Sandal Dan Sepatu*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Rumengan. 2013. *Metodelogi Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka.