

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

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

MUHAMMAD AL HAKIM

NPM 1901110277

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Al Hakim
No. Pokok / NPM : 1901110277
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-10-2024..... Pembimbing 1 : 
Dr. M. Ima Andriyani., SE., M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal 14-10-2024..... Pembimbing 2 : 
Suharti, SE., MM
NIDN. 0220086501

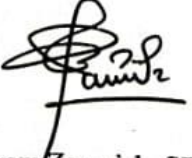
Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



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



Mariyam/Zanariah., SE., MM
NIDN. 0222096301

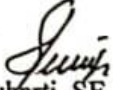
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Al Hakim
No. Pokok / NPM : 1901110277
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 14-10-2024..... Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani., SE., M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal 14-10-2024..... Penguji 1 : 
Suharti, SE., MM
NIDN. 0220086501


Tanggal 14-10-2024..... Penguji 2 : 
Dian Septianti, S.E., MM.
NIDN. 0206098501


Mengesahkan,

Dekan

Ketua Program Studi




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


Mariyam Zanariah., SE., MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tegakan cita-cita lebih dahulu sebelum berusaha.” (Buya Hamka).

“Allah SWT Senantiasa menolong seseorang hamba, selama itu mau menolong saudaranya yang lain.” (HR Muslim).

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Allah Subhanahu wa ta'ala
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing skripsi dan akademik
- ❖ Teman-teman sejak awal kuliah
- ❖ Almamater tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Al Hakim
No. Pokok / NPM : 1901110277
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Penulis



Muhammad Al Hakim

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat hidayah-Nya pula sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang”**.

Dalam penulisan skripsi 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, maka peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal, AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr .Msy. Mikial, SE, M.Si, CA, SSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani SE.,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras untuk memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
5. Ibu Suharti, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing dua yang telah berusaha memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Liliana, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini.

7. Kantor PT. Oscar Mas Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberi dukungan
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi.

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

Palembang, Juli 2024

Muhammad Al Hakim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Beban Kerja.....	13
2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja	13
2.1.4.1.1 Definisi Beban Kerja.....	13
2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	14
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	16
2.1.5 Stres Kerja	16
2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.5.2 Gejala-Gejala Stres Kerja	17
2.1.5.3 Sumber-Sumber Stres Kerja	19

2.1.5.4	Faktor-faktor penyebab stres kerja	23
2.1.5.5	Dimensi dan indikator Stres Kerja	23
2.1.6	Disiplin Kerja	24
2.1.6.1	Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja.....	25
2.1.6.2	Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	26
2.1.6.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	27
2.1.7	Budaya Organisasi	28
2.1.7.1	Pengertian Budaya Organisasi	28
2.1.7.2	Pengertian Budaya Organisasi	29
2.1.7.3	Dimensi Budaya Organisasi.....	31
2.1.7.4	Indikator Budaya Organisasi.....	31
2.2	Penelitian Yang Relevan	32
2.3	Kerangka Berpikir.....	34
2.4	Hipotesis.....	36
BAB III	METODE PENELITIAN.....	38
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.1.1	Tempat.....	38
3.1.2	Waktu Penelitian.....	38
3.2	Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1	Sumber Data	39
3.2.2	Tehnik Pengumpulan Data	40
3.3	Populasi, Sampel dan sampling	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel dan Sampling.....	41
3.4	Rancangan Peneitian	41
3.5	Variabel dan Defnisi Operasional	42
3.5.1	Variabel.....	42
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	43
3.6	Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1	3.6.1 Uji Instrumen	47
3.6.2	Uji Validitas.....	47

3.6.3	Uji Reabilitas	48
3.7	Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	49
3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2.2	Uji Normalitas	49
3.7.2.3	Uji Multikolinearitas	50
3.7.2.4	Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7.2.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.7.2.6	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	52
3.7.2.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.8	Uji Hipotesis	54
3.8.1	Uji t (Uji Secara Parsial)	54
3.8.2	Uji F (Uji Secara Simultan).....	54
3.9	Sistematika penulisan	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	56.
4.1.1	Uji Validitas.....	57.
4.1.2	Uji Reliabilitas	58
4.2	Hasil Analisis Data.....	59
4.2.1	Uji Statistik Deskriptif.....	59
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.2.1	Uji Normalitas	61
4.2.2.2	Uji Multikolinieritas	62
4.2.2.3	Uji Heteroskedastisida	63.
4.2.2.4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.2.2.5	Hasil Koefisien Korelasi	65
4.2.2.6	Hasil Koefisien Determinasi	66
4.3	Uji Hipotesis Statistik.....	67

4.3.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	68
4.3.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	69
4.4	Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		71
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran.....	73.
DAFTAR PUSTAKA		84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan	32
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3.2	Jumlah populasi PT.Oscar Mas Cabang Palembang.....	41
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.4	Skala likert	47
Tabel 3.5	Interpresentasi Nilai (r)	53
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)	57
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X_2)	58
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_4).....	59
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_1).....	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X_2)	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_4).....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.14	Hasil Analisis Linier Berganda	68
Tabel 4.15	Interpretasi Nilai (R).....	70
Tabel 4.16	Hasil Uji Korelasi	70
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.18	Hasil Uji Secara Simultan (F).....	72
Tabel 4.19	Hasil Uji Secara Parsial (t).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

ABSTRAK

MUHAMMAD AL HAKIM, Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E, M.Si dan Ibu Suharti, S.E, M.M)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 45 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, stress kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang, dengan nilai sig $F 0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 3,818 + 0,175X_1 + 0,192X_2 + 0,301X_3 + 0,216X_4$, terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang dengan nilai sig $0,012 < 0,05$, terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang dengan nilai sig $0,022 < 0,05$, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Palembang, dengan nilai dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang dengan nilai sig $0,040 < 0,05$.

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

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran penting bagi kemajuan dalam perkembangan perusahaan, karena berpengaruh penting demi kemajuan agar keberlangsungan jangka panjang perusahaan. Performa karyawan yang dituntut oleh perusahaan memiliki beban yang cukup berat bagi setiap karyawan.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia menjadi potensi sumber utama yang dapat mewujudkan berkembangnya suatu organisasi perusahaan. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal penting agar menjadi perhatian dalam penyelenggaraan kegiatan perusahaan, suatu organisasi harus mengatur kegiatan yang ada dengan sebaik mungkin seperti mengatur dengan aturan agar tidak berantakan, memberikan arahan agar mencapai tujuan perusahaan.

Di setiap pekerjaan yang dilakukan pasti memiliki tanggung jawab yang dirasakan oleh setiap individu yang memiliki kapasitas kinerja dan kemampuan yang terbatas. Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai susunan suatu sistem resmi yang ada dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menetapkan secara efektif serta efisien penerapan bakat seseorang dalam mencapai tujuan organisasi tersebut bahwa ada beberapa unsur

dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, values, keperluan, serta karakteristik.

Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan pasti mengharapkan berjalannya perusahaan dapat di tunjang dengan suatu kinerja karyawannya yang baik. Dimana setiap karyawan memiliki karakteristik kinerja yang berbeda, Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Ada beberapa definisi tentang kinerja oleh beberapa ahli.

Menurut Sitepu (2013), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Fenomena beban kerja adalah masalah tuntutan tugas dengan indikator, beban kerja melakukan tugas yang terlalu banyak,serta masalah tuntutan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu dan target. Pekerjaan terlalu berlebih juga memiliki hasil yang tidak baik untuk kesehatan yang berdampak pada pikiran seseorang, kondisi tersebut dapat terjadi dalam diri maupun di lingkungan diluar diri seseorang.

Menurut Fahmi (2016:214) stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dari jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus

dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress kerja merupakan kondisi dimana perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi atau melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Onsardi & Putri (2020), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi, (2018:97) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Bekerja didalam lingkungan perusahaan pasti memiliki rekan dan atasan yang semua berkontribusi untuk membangun perusahaan, mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya disinilah penting nya budaya organisasi.

PT. Oscar Mas Cabang Palembang salah satu perusahaan bergerak di bidang penjualan alat berat dan kontraktor sangat membutuhkan karyawan yang

dominan dalam kontribusi bagi perusahaan. Untuk hal ini perusahaan selalu merevisi setiap bagian divisi untuk merotasi karyawan yang di tempatkan di pekerjaannya masing masing, namun akan mengganti karyawan yang performa kurang bagi kontribusi perusahaan akan di ganti dengan karyawan baru. Dalam penggantian karyawan akan membuat perusahaan mendapatkan dampak hasil kerja dari karyawan

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 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. Oscar Mas Cabang Palembang belum maksimalnya kinerja karyawan yang terjadi menyebabkan turunnya produktivitas yang tidak maksimal, membuat sales penjualan maupun penyewaan alat berat yang tidak tercapai sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan saat ini. Dilihat dari beban kerja yang memiliki masa waktu kerja/tuntutan waktu kerja dimana pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu yang tidak sesuai dengan jam pulang karyawan, selain itu frekuensi datangnya pekerjaan menjadikan para pekerja menjadi terburu-buru melakukan pekerjaan yang terlalu banyak dimana pekerjaan yang sebelumnya belum selesai dikerjakan karyawan. Kemudian, stres kerja yang terjadi pada para karyawan disebabkan oleh peran sosial manajemen yang terlalu menuntut karyawan agar mengikuti arahnya yang bersikap tidak

adil dalam memberikan tugas sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja yang terjadi masih banyaknya karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja dan mengakibatkan kurangnya absensi karyawan, selain itu rendahnya kedisiplinan yang terjadi para karyawan masih berpakaian yang tidak sesuai SOP perusahaan dalam bekerja. Dan terakhir budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan kurang dalam memberikan kebebasan bertindak untuk meningkatkan kinerja, tidak bebas memberikan masukan dari para anggota karyawan yang seharusnya memberikan solusi yang baik untuk perusahaan menjadikan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari keempat faktor, yaitu beban kerja, stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2020), rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian, yang mana penelitian tersebut dapat dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang ?
- 2) Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang ?
- 4) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang
- 5) Apakah Sikap Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2011), Secara umum tujuan penelitian yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan. Sedangkan hasil dari penelitian akan memperoleh suatu pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka yg menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ,menganalisa,dan membuktikan :

- 1) Pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang.
- 2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang.
- 3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang.
- 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang.
- 5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

- 1) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai penulisan dan penyusunan dalam sebuah penelitian serta dapat menerapkan metode atau ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada serta mencari penyelesaiannya.

2) Bagi Almamater

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta pengalaman terkait motivasi beban kerja, stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. Oscar Mas Cabang Palembang agar dapat memperbaiki kualitas kinerja karyawan PT. Oscar Mas Cabang Palembang memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan..

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu, 2013. “*Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*”, Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Asih, G.Y., dkk. (2018). *Stres kerja*. Semarang : Semarang University Press Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang. 2017. *Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2 : 49–56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima*, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Biru, Utami, Mayowan. (2016). “Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,. 39(2), 51- 52.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- B. Irawan, “*Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Presol Indo Prima Palembang,*” MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2017.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Asnora, Fadzil Hanafi, 2020, "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan', *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 72-79, Labuhanbatu, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ganis Aliefiani Mulya Putri, (2023) *Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Literature Review MSDM*. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 904-918.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama*. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:Laksana
- Hart, S.G. dan Staveland,L.E., (1988). *Development of NASA Task Load Index (TLX): Results of Empirical and Theoritical Research, NASA-Ames Research, California*.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jurnal, Arika, 2011, *Jurnal Sumeber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung.
- Lantara, D., & Nusran, M., 2019. *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*.

<https://books.google.co.id/dunia/industri:/prespektif/psikologi/tenaga/kerja>
a

- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. OSF Preprints
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*, Jakarta, Salemba Empat
- Rumengan dkk (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Pada Peserta BPJS Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kecamatan Mapanget Kota Manado*. Artikel Penelitian : JIKMU, Suplemen Vol, 5. No, 1 Januari 2015
- Sari, Kadek Ayu Dita Purnama (2023) *Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama Aqua Sembung Gede-Tabanan*. Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Sholikhah et al., (2018) *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur*. Vol 9 No 2 (2018): Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Swastiani Dunggio, (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. Vol. 7 No. 1 (2020): Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, (2024) *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung*. Revenue Lentera Bisnis Manajemen 2(01):1-11
- Triatna, Cipi. 2015: *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Tine Yuliantini, (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta
- Tika, Pabundu, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yoyo & April, (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia*. MA April, T Yoyo - Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 2021

