

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG
KAYUAGUNG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

DINDA JOFANKA

NPM.2101110057

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

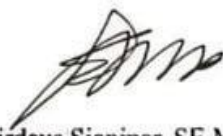
2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dinda Jofanka
Nomor Pokok/NPM : 2101110057
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung

Pembimbing Skripsi

Tanggal... 31 Januari 2025 Pembimbing I:  Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN: 0203066401

Tanggal... 31 Januari 2025 Pembimbing II:  Rud Chairudin, SE,M.P
NIDN: 0202026201

Mengetahui

Dekan


D. Msy. Mikial, S.E.,M.Si.,Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah,SE.MM
NIDN :0222096301

ii


037/PS/DFEB/25


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dinda Jofanka
Nomor Pokok/NPM : 2101110057
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung

Penguji Skripsi

Tanggal 31 Januari 2025 Ketua Penguji : 
NIDN: 0203066401

Tanggal 31 Januari 2025 Penguji II : 
NIDN: 0202026201

Tanggal 4-2-2025 Penguji II : 
NIDN: 0201018001

Mengetahui


Dekan

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

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Setelah kupelajari di kehidupan yang dewasa ini kita harus “ *Jangan pernah bergantung hidup kepada orang lain, berjuanglah di kakimu sendiri, karena diri sendirilah yang selalu ada ketika kesusahan, kesulitan, dan selalu bisa menguatkan jiwa dan raga kembali*”. @Jovankadinda

Kupersembahkan Kepada

- Mama dan Papaku Tercinta
- Ayuk Mora, Ayuk Adel, Kevin, beserta Kakak dan Keponakanku yang kusayang
- Diriku Sendiri
- Para Pendidik yang Kuhormati
- Sahabat yang selalu Menemaniku
- Almamaterku yang Kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Jofanka
Nomor Pokok/NPM : 2101110057
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dari Universitas Tridinanti Palembang sesuai konsekuensi yang berlaku.

Palembang, Januari 2025

Ya. aan



Dinda Jofanka

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Segala puji bagi Allah yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung”**

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti tidak terlepas dari peran serta berbagai pihak yang telah memberikan saran dan bantuan untuk menyempurnakan proposal ini. Untuk penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth :

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M. Si, Ak. CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku ketua Progam Studi.
3. Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM Selaku Dosen Pembimbing I, Terima kasih atas bimbingannya yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, kritik, dan saran.
4. Bapak Rudi Chairudin, SE,MP Selaku Dosen Pembimbing II, Terima kasih atas bimbingannya yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, kritik, dan saran.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf program studi manajemen.
6. Pimpinan dan staf karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kayuagung.
7. Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik itu moral dan materi.
8. Untuk ketiga saudara penulis yang selalu menemani, menghibur, memberi dukungan dan semangat.
9. Untuk sahabat saya indah kirana dan pacar saya rachmad hidayat yang selalu menemani saya dari awal kuliah sampai saat ini, yang selalu memberi dukungan, semangat, dan menjadi pendengar yang baik.

Peneliti sadar bahwa proposal ini belum sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat untuk membangun karya yang lebih baik lagi. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca umum.

Palembang, November 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
<u>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</u>	ii
<u>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</u>	iii
<u>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</u>	iv
<u>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</u>	v
<u>KATA PENGANTAR</u>	vi
<u>DAFTAR ISI</u>	viii
<u>DAFTAR TABEL</u>	xii
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xiii
<u>ABSTRAK</u>	xiv
<u>ABSTRACT</u>	xv
<u>RIWAYAT HIDUP</u>	xvi
<u>BAB 1 PENDAHULUAN</u>	16
1.1 <u>Latar Belakang</u>	16
1.2 <u>Rumusan Masalah</u>	19
1.3 <u>Tujuan Penelitian</u>	20
1.4 <u>Manfaat Penelitian</u>	20
<u>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</u>	21
2.1 <u>Landasan Teori</u>	21
2.1.1 <u>Kinerja Karyawan</u>	21
2.1.1.1 <u>Definisi Kinerja Karyawan</u>	23
2.1.1.2 <u>Karakteristik Kinerja</u>	24
2.1.1.3 <u>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja</u>	26
2.1.1.4 <u>Indikator Kinerja Karyawan</u>	27
2.1.1.5 <u>Dimensi Kinerja Karyawan</u>	28
2.1.2 <u>Budaya Organisasi</u>	29
2.1.2.1 <u>Definisi Budaya Organisasi</u>	29

2.1.2.2	Indikator Budaya Organisasi	32
2.1.2.3	Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	33
2.1.2.4	Fungsi Budaya Organisasi	34
2.1.2.5	<u>Dimensi Budaya Organisasi</u>	35
2.1.3	<u>Stres Kerja</u>	37
2.1.3.1	<u>Definisi Stres Kerja</u>	37
2.1.3.2	<u>Indikator Stres Kerja</u>	38
2.1.3.3	<u>Faktor-faktor stress kerja</u>	39
2.1.3.4	<u>Dampak Stres Kerja</u>	41
2.1.3.5	<u>Dimensi Stres Kerja</u>	42
2.1.4	<u>Komunikasi</u>	42
2.1.4.1	<u>Definisi Komunikasi</u>	43
2.1.4.2	<u>Tujuan Komunikasi</u>	44
2.1.4.3	<u>Jenis-jenis Komunikasi</u>	44
2.1.4.4	<u>Dimensi Komunikasi</u>	45
2.2	<u>Penelitian Terdahulu</u>	46
2.3	<u>Kerangka Berpikir</u>	47
2.3.1	<u>Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap KinerjaKaryawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung</u>	50
2.3.2	<u>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung</u>	51
2.3.3	<u>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung</u>	52
2.3.4	<u>Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BankRakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagaung</u>	53
2.4	<u>Hipotesis</u>	54
	<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	55
3.1	<u>Tempat dan Waktu Penelitian</u>	55
3.1.1	<u>Tempat Penelitian</u>	55
3.1.2	<u>Waktu Penelitian</u>	55

<u>3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data</u>	57
<u>3.2.1 Sumber Data</u>	57
<u>3.2.2 Teknik Pengumpulan Data</u>	58
<u>3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling</u>	59
<u>3.3.1 Populasi</u>	59
<u>3.3.2 Sampel dan Sampling</u>	60
<u>3.4 Rancangan Penelitian</u>	61
<u>3.5 Variabel dan Definisi Operasional</u>	61
<u>3.5.1 Variabel Operasional</u>	62
<u>3.5.2 Definisi Operasional</u>	63
<u>3.6 Instrumen Penelitian</u>	63
<u>3.6.1 Uji Validitas</u>	64
<u>3.6.2 Uji Reliabilitas</u>	64
<u>3.7 Teknis Analisis Data</u>	67
<u>3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif</u>	68
<u>3.7.2 Uji Normalitas</u>	69
<u>3.7.3 Uji Asumsi Klasik</u>	70
<u>3.7.3.1 Uji Multikolinearitas</u>	73
<u>3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas</u>	73
<u>3.7.4 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda</u>	74
<u>3.7.5 Hipotesis</u>	75
<u>3.7.5.1 Uji Secara Simultan (Uji F)</u>	75
<u>3.7.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t)</u>	76
<u>3.7.6 Koefisien Korelasi (r)</u>	77
<u>3.7.7 Koefisien Determinasi (R²)</u>	78
<u>3.8 Sistematika Penulisan</u>	79
<u>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</u>	80
<u>4.1 Gambaran Umum Perusahaan</u>	80
<u>4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia</u>	81

4.1.2 <u>Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia</u>	82
4.1.2.1 <u>Visi BRI</u>	82
4.1.2.2 <u>Misi BRI</u>	83
4.1.3 <u>Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia</u>	84
4.1.4 <u>Gambaran Umum Responden</u>	84
4.1.5 <u>Hasil Uji Instrumen</u>	85
4.1.5.1 <u>Uji Validitas</u>	85
4.1.5.2 <u>Uji Reliabilitas</u>	86
4.1.6 <u>Hasil Uji Analisis Data</u>	87
4.1.6.1 <u>Uji Analisis Deskriptif</u>	88
4.1.6.2 <u>Uji Normalitas</u>	89
4.1.6.3 <u>Hasil Uji Asumsi Klasik</u>	90
4.1.6.3.1 <u>Uji Heteroskedastisitas</u>	91
4.1.6.3.2 <u>Uji Multikolinearitas</u>	92
4.1.6.4 <u>Uji Koefisien Regresi Linier Berganda</u>	93
4.1.6.5 <u>Hasil Uji Hipotesis</u>	94
4.1.6.5.1 <u>Uji Secara Simultan (Uji F)</u>	95
4.1.6.5.2 <u>Uji Parsial (uji t)</u>	96
4.1.6.6 <u>Koefisien Korelasi (r)</u>	97
4.1.6.7 <u>Koefisien Determinasi (R²)</u>	98
4.2 <u>Pembahasan</u>	99
<u>BAB VKESIMPULAN DAN SARAN</u>	100
5.1 <u>Kesimpulan</u>	100
5.2 <u>Saran</u>	101
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	22

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2	Operasional Variabel	40
Tabel 3.3	Skala Likert Pengukuran	42
Tabel 3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Deskriptif	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Linier Berganda	68
Tabel 4.13	Hasil Uji F atau Simultan	70
Tabel 4.14	Hasil Uji t atau Parsial	72
Tabel 4.15	Interprestasi Koefisien Korelasi	73
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	74
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia KCP Kayuagung .	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

ABSTRAK

Dinda Jofanka. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung (dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak Firdaus Sianipar SE MM dan Pembimbing Skripsi II Bapak Rudy Chairudin, SE., M.P.

Skripsi ini membahas pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung berjumlah 35 orang, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung dengan menggunakan skala likert. Data diproses melalui program SPSS versi 24 dengan teknis analisis regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian dengan taraf signifikan 5% yang telah dikemukakan terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(3,042 > 2,036)$. Pada stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(3,573 > 2,036)$. Dan pada komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(2,515 > 2,036)$. Secara simultan pada uji F, di dapatkan hasil yaitu $(19,606 > 2,89)$ artinya variabel budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Kayuagung. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 62,1% yang berarti budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil peneltian di atas disarankan untuk memperhatikan dengan baik mengenai kondisi budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi yang dilakukan karena sangat mempengaruhi secara signifikan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dinda Jofanka. The Influence of Organizational Culture, Work Stress, and Communication on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Kayuagung Branch Office (under the guidance of Thesis Advisor I Mr. Firdaus Sianipar SE MM and Thesis Advisor II Mr. Rudy Chairudin, SE., M.P.

This thesis discusses the influence of Organizational Culture, Work Stress, and Communication on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Kayuagung Branch Office. The sample in this study were 35 employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Kayuagung Branch Office, this study used a quantitative and qualitative approach using primary data through distributing questionnaires to employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Kayuagung Branch Office using a Likert scale. Data were processed through the SPSS version 24 program with multiple linear regression analysis techniques.

From the results of the study with a significance level of 5% that has been stated, there is a significant influence between Organizational Culture on employee performance, this is shown in the results of the t test, namely t count of $(3.042 > 2.036)$. On work stress significantly affects employee performance, this is shown in the results of the t test, namely t count of $(3.573 > 2.036)$. And on communication significantly affects employee performance, this is shown in the results of the t test, namely t count of $(2.515 > 2.036)$. Simultaneously in the F test, the results obtained were $(19.606 > 2.89)$ meaning that the variables of organizational culture, work stress, and communication significantly affect Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Kayuagung Office. While based on the determination coefficient value (R²) which is 62.1% which means that organizational culture, work stress, and communication have an influence on employee performance and the remaining 37.9% is influenced by other variables not included in this study.

Based on the results of the study above, it is recommended to pay close attention to the conditions of organizational culture, work stress, and communication carried out because they significantly affect the performance produced by employees.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Communication, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan perekonomian dalam era pembangunan, lembaga perbankan memegang peranan penting sebagai perantara peredaran uang dan jasa dalam aktivitas perekonomian nasional. Industri perbankan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, hal ini dibuktikan dengan banyaknya bank-bank swasta yang baru didirikan. Oleh karena itu masing-masing bank kini berusaha membenahi diri dengan melakukan strategi seperti menawarkan berbagai produk dan jasa untuk mengatasi persaingan antar bank, terutama pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut yang merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan terintegrasi dalam nilai-nilai perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Vanchapo (2020: 37) Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapitekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan penurunan produktivitas. Karyawan yang 18 Faktor sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi perusahaan dan organisasi, sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi bahkan untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut dimasa yang akan datang. Kesuksesan manajemen dalam mengelola organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendaya gunakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, maka untuk membangun sumber daya yang berkualitas dibutuhkan kemauan dan kemampuan untuk berubah dan berkembang seiring dengan tuntutan perubahan 17 yang harus dihadapi. Oleh sebab itu, perubahan dan perkembangan sumber daya yang berkualitas dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada didalam suatu organisasi.

Keberhasilan dalam pengelolaan perbankan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan. Bank BRI merupakan perusahaan perbankan yang memiliki jumlah karyawan dan jumlah unit kerja terbesar dan tersebar diseluruh indonesia. Dengan jumlah unit kerja yang banyak, jumlah aset dan laba yang besar dengan didukung oleh sumber daya manusia yang kompetitif dan disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan berkembang. Menurut Rerung (2019: 54) kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu cara mengalami stres cenderung lebih mudah merasa lelah dan tidak fokus. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, penurunan kualitas kerja, dan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan BRI. Menurut Deddy Mulyana (2015:11) komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan pemahaman antar karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan penurunan kinerja. Komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama untuk pencapaian bagi perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dengan satu tujuan. Sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi di dalam perusahaan akan menghambat kinerja karyawan. Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa dan simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. Purwanto (2003: 20).

Bank BRI sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, memiliki peran penting dalam perekonomian nasional. Bank BRI memiliki jaringan yang luas dan melayani berbagai segmen pasar. Untuk mencapai target kinerja yang tinggi, Bank BRI perlu

memperhatikan faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi.

Bank BRI Kayuagung sebagai salah satu cabang Bank BRI di Sumatera Selatan, memiliki karakteristik dan dinamika tersendiri. Penelitian ini difokuskan 19

pada Bank BRI Kayuagung untuk memahami pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia di kantor cabang kayuagung adalah semakin banyaknya persaingan di dunia perbankan maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan. Masalah lain seperti stres kerja mereka dihadapkan dengan berbagai kondisi, dimana mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan BRI Kayuagung, terutama yang berhadapan dengan nasabah, seperti teller seringkali menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, baik dari segi volume maupun target yang harus dicapai. Tuntutan untuk memenuhi target layanan, seperti pencapaian target penyaluran kredit, jumlah transaksi, atau layanan terhadap nasabah. Stres yang berlebihan akibat tuntutan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa pentingnya pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan agar bisa meningkatkan perkembangan kinerja karyawan yang lebih baik, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ ***Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.***”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan budaya organisasi, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung?
4. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.
2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kayuagung.
4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kayuagung.

Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan yang diteliti dalam kaitannya dengan fungsi pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan membantu Bank BRI Kayuagung merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tambahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi pentingnya Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi.(2017:117). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Mitra Manajemen, 6(2), 69-82.
- Edison.(2016:233). *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 3(1), 1-13.
- Panuju. (2002:26). *Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai dan Motivasi*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5(2), 70-79.
- Tika.(2008:14). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan*.
- Vanchapo.(2020:37). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfo Citra Abadi Medan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 128-138.
- Suwondo. (2012:148). *Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Hasibuan.(2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura*. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 6(3), 610-619.
- Agus M. Hardjana. (2016: 15). *KOMUNIKASIMULTIKULTURALISME DI ERA GLOBALISASI*. Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik, 1(2), 131-137.
- Harun dan elvinaro. (2012: 57-58). *Pola Komunikasi Guru Dengan Siswa Tunarungu Dalam Proses Belajar Mengajar (Studi.SMP Luar Biasa Kasih Ibu Kartama Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Menurut Effendy. (2006: 122-130). *DIMENSI-DIMENSI KOMUNIKASI ORGANISASIPADA RACANA AL-FAROBY GUGUS DEPAN 04.091*. Al-Qaul: Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 3(2), 114-125.

Mangkunegara.(2002:68). *Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*.Warta Dharmawangsa, 13(4). 23

- Afandi.(2018:89). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(1), 83-92.
- Robins.(2017:107-108). *Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Kampar*. Jurnal Tatapamong, 1-14.
- Soengeng. (2011:51). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMPN 1 PANJI KABUPATEN SITUBONDO*. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 3(9), 1697-1711.
- Sugiyono. (2018: 285). *Analisis Tingkat Kesehatan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Dengan Metode Risk Based Bank Rating (RBBR) Tahun 2020-2021*. Jurnal Riset Akuntansi, Perpajakan dan Auditing, 1(1), 1-14.
- Ghozali. (2011: 160). *Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Kemudahan, Persepsi Risiko Terhadap Minat Menggunakan Layanan Produk BRILink (Studi pada Masyarakat di Kota Kediri)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 4(1).

