

# The Effect Of Work Discipline, Work Stress, and Organizational Culture On Employee Performance [Pengaruh Displin Kerja, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan]

Dendy Pratama Putra<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>\*2)</sup>

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract.** *In this study aims to examine the effect of work discipline, work stress and organizational culture on employee performance at the fertilizer and animal feed company PT. Prosperous Life. This study used a quantitative method with a sample of 118 employees. Sampling through purposive sampling. In accordance with the results of the study, it was found: Work Discipline has a positive effect on employee performance. Work stress has a positive effect on employee performance. Organizational Culture has a positive effect on employee performance. And work discipline, work stress, organizational culture together have a positive effect on employee performance.*

**Keywords** - Work Discipline; Work Stress; Organizational Culture; and Employee Performance.

**Abstrak.** *Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pupuk dan pakan ternak PT. Hidup Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 118 karyawan. Pengambilan sampel melalui sampling purposive. Sesuai dengan hasil penelitian maka didapatkan : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja, stress kerja, budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci** – Disiplin Kerja; Stres Kerja; Budaya Organisasi; dan Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan atau organisasi, terutama di era globalisasi yang penuh tantangan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama perusahaan. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak buruk pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan beberapa faktor, seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja, untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja, organisasi pada perusahaan dapat meminimalisir kinerja yang kurang baik dan memperbaiki perilaku pegawai terhadap pekerjaannya[1].

Pelatihan untuk karyawan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan, keterampilan tertentu, serta sikap terampil agar mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Disiplin kerja bisa dianggap salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki sifat yang disiplin akan dapat menjadi keuntungan pada perusahaan dikarenakan akan meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin kerja didefinisikan sebagai setiap orang dan suatu kelompok dengan dapat memastikan ketaatan pada suatu perintah dan memiliki inisiatif untuk melakukan hal yang dikerjakan jika memang tidak ada perintah[2].

Menurut Sedarmayanti.(2017), Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh individu untuk dikembalikan ke masyarakat dengan tujuan yang memiliki hasil terlihat atau jasa. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keuntungan yang diperoleh, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ini terdiri dari pegawai yang dapat berusaha mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Priyono pada tahun 2016, disiplin yang baik dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Beberapa orang menyadari bahwa disiplin diri dapat meningkatkan produktivitas, namun ada juga yang menganggapnya sebagai tanda kemalasan. Dengan menerapkan aturan dan kebijakan perusahaan yang mencerminkan disiplin, kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Secara umum, sanksi disiplin terbagi menjadi tiga jenis, ialah sanksi berat, sanksi sedang, dan sanksi ringan. Setiap jenis sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan dari pemberian sanksi disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan. Sanksi

yang diberikan harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan agar adil bagi semua pihak. Meskipun tidak mutlak, manajer dapat menggunakan panduan berupa tiga tingkatan sanksi disiplin kerja, yaitu sanksi disiplin berat, sanksi sedang, dan sanksi disiplin ringan[3].

(Menurut Mangkunegara (2017:157)[4], Dalam konteks perusahaan, terdapat fenomena di mana terjadi permasalahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang muncul di dalam lingkungan perusahaan dapat menghambat kinerja karyawan dan memperlambat pencapaian tujuan utama perusahaan. Salah satu permasalahan atau hambatan yang ada di dalam perusahaan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi yang dialami oleh karyawan saat menjalankan tugas mereka. Kondisi stres kerja dapat berdampak negatif baik pada karyawan maupun perusahaan. Stres merupakan respons seseorang terhadap ancaman, tuntutan, atau tekanan yang membuat mereka merasa tegang atau dalam bahaya.

Stres adalah sebuah situasi yang melibatkan pegawai perusahaan dalam mengatasi kendala, peluang, dan tuntutan yang disebabkan oleh ketidakpastian dan penting terkait dengan apa yang diinginkan dan dihasilkan oleh individu tersebut. Salah satu faktor penghambat terhadap kinerja karyawan adalah tekanan yang dirasakan oleh mereka akibat faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres pada tingkat kerja, seperti konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi.

Stres pada suatu pegawai perusahaan akan berdampak buruk dan negatif terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan merasa beban yang mereka tanggung terlalu berat, hal ini dapat menghambat kemampuan berpikir mereka dan mempengaruhi kesehatan mereka. Stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama juga akan merugikan perusahaan. Karyawan yang mengalami stres dalam waktu yang cukup lama mungkin akan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, yang merupakan kerugian bagi perusahaan. Meskipun terkadang pergantian karyawan dapat memiliki dampak positif, namun kerugian yang dialami cenderung lebih banyak.

Stres merupakan hal yang normal dan terjadi pada manusia sebagai respons terhadap kehidupan sehari-hari yang penuh dengan kesibukan dan beban kerja yang semakin bertambah. Stres dapat dilihat sebagai perasaan khawatir, gelisah, dan tegang[5].

Selain disiplin kerja dan stress kerja ada satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2010:363)[6], Pada Suatu Perusahaan atau organisasi umumnya didirikan guna mencapai hasil yang diinginkan atau sesuatu yang ingin dicapai oleh perusahaan menggunakan kinerja pegawai semua sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menciptakan budaya yang dapat mendorong kinerja yang baik. Masalah-masalah yang terkait dengan budaya organisasi perusahaan antara lain kurangnya contoh teladan dari pimpinan dalam hal disiplin waktu, yang kemudian menjadi budaya atau tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang tidak datang atau pulang tepat waktu. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk kinerja pegawai yang positif, diperlukan sebuah budaya yang kuat. Perihal lanjutan dikemukakan ialah suatu hal adanya budaya organisasi dan strategi perusahaan yang tidak akan memberikan hasil yang sama untuk dua organisasi yang beroperasi di industri dan lokasi yang sama. Sebuah budaya yang positif dan kuat dapat mendorong individu secara keseluruhan untuk mencapai kesuksesan, sementara budaya yang negatif dan lemah dapat menyebabkan kurangnya motivasi pada karyawan yang berpotensi, sehingga mereka tidak mencapai potensi maksimal. Karena itu, budaya organisasi memainkan peran aktif dan signifikan dalam kinerja karyawan[7].

Budaya Organisasi yang baik di sebuah perusahaan akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi yang baik ialah harus diterapkan sejak berdirinya suatu lembaga atau perusahaan. Performa organisasi secara keadaannya didasari hal yang tidak dapat dipisahkan dengan performa semua pegawai di sebuah perusahaan. Dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka, pegawai perlu mematuhi aturan standar dalam keputusan yang sudah diatur dengan perusahaan[7]. Adanya dengan budaya organisasi penting agar hasil yang dicapai dapat maksimal. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan performa organisasi terdapat adanya peran dalam kemampuan perusahaan dan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan, bahkan dapat secara langsung mempengaruhi performa karyawan. Budaya organisasi menjadi faktor yang signifikan dalam kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Budaya tersebut dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, tergantung pada suatu hal yang memiliki hubungan terikat dengan suatu efek dalam mencapai pencapaian tertentu di perusahaan terkait[8].

Perusahaan sebagai sebuah lembaga memiliki tujuan utama yaitu untuk mencapai keuntungan. Lembaga ini dapat beroperasi melalui aktivitas dan tindakan yang dilakukan oleh para pegawai di dalamnya. Dengan meningkatkan performa para pegawai, secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai dan juga perusahaan. Kinerja individu semakin baik di dalam perusahaan, maka semakin banyak keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Indrasari(2017)[9], Kinerja merupakan tingkat pencapaian tugas yang dapat dilakukan oleh individu, unit, atau divisi dengan memanfaatkan

kemampuan yang dimiliki dan mematuhi batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam hal kualitas dan jumlah yang dirasakan oleh perusahaan, serta memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan perusahaan saat ini maupun di masa depan.

Pada kesempatan kali ini penelitian artikel yang berlokasi di PT. Hidup Sejahtera, yang merupakan perusahaan spesialis pupuk pertanian dan pakan peternakan dengan harga terjangkau. Sebagai perusahaan yang berbasis di Indonesia memiliki visi dan misi untuk mengembangkan ekonomi bangsa dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga perusahaan memiliki peran penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada PT. Hidup Sejahtera. Ada beberapa aspek penting yang berperan langsung pada kinerja karyawan yang baik seperti disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi di perusahaan. Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk lebih mengetahui bagaimana respon pegawai terhadap disiplin kerja, stress kerja, dan budaya organisasi. Dengan mengetahui respon positif atau negatif untuk dapat memiliki dampak pada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan dan kesejahteraan budaya organisasi dalam mencapai kinerja yang baik.

Maka pada penelitian ini dilakukan pada dasarnya memiliki variabel yang keterkaitan dan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti tertarik terhadap variabel disiplin kerja dan stress kerja dengan menambahkan variabel baru yang keterkaitan yaitu budaya organisasi. Dan research gap yang akan digunakan pada penelitian ini ialah Evidence Gap dengan menambahkan variabel budaya organisasi yang memiliki kaitan dengan disiplin kerja dan stress kerja.

**Rumusan Masalah** : Dilakukan rumusan masalah pada artikel yaitu,  
 1. Bagaimana Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan,  
 2. Bagaimana Stres Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan  
 3. Bagaimana Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan  
 4. Bagaimana Disiplin Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan

**Pertanyaan Penelitian** : 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?  
 2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  
 3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  
 4. Apakah disiplin kerja, stress kerja, dan budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kategori SDG's** : Sesuai pada SDG:s penelitian artikel ini menggunakan SDG's ke 8 ialah Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.

## II. LITERATUR REVIEW

### 1) Disiplin Kerja (X1)

Disiplin merupakan suatu sikap hormat, taat serta siap menjalani terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh perusahaan, serta mampu menegakkan tugas dan wewenang disaat melanggar[10]. Dengan adanya peraturan perusahaan dapat mengawasi kinerja karyawannya tersebut. Adapun indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut;

- Kehadiran tempat kerja, setiap karyawan harus datang tepat waktu sesuai jam ditentukan oleh perusahaan.
- Ketaatan standar kerja, setiap karyawan harus bertanggung jawab atas apa yang telah perusahaan berikan.
- Etika dalam bekerja, setiap karyawan harus memiliki etika yang bagus terhadap karyawan lain maupun pengunjung.
- Ketaatan peraturan kerja, setiap karyawan harus taat pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga karyawan tidak dapat melalaikan prosedur perusahaan.

### 2) Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan salah satu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi fisik, dan berpikir seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut[12]. Menurut [11] indikator dari stres kerja sebagai berikut;

- Karakter setiap individu, setiap karyawan mampu beradaptasi disituasi pekerjaannya.
- Kemampuan individu, setiap karyawan mempunyai kemampuan kerja yang cepat serta efektif.
- Kemampuan menghadapi stress, setiap karyawan harus mampu mengerjakan kerjaan dengan tepat waktu.
- Konflik peran, setiap karyawan pasti mengalami perselisihan pendapat antar karyawan dalam perusahaan.

### 3) Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan perilaku dalam suatu organisasi[13]. Dalam menciptakan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan agar pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan[8]. Adapun beberapa indikator-indikator budaya organisasi yaitu;

- a) Inovatif memperhitungkan resiko, setiap karyawan didorong untuk bekerja secara inovatif dengan diiringi keberanian dalam mengambil resiko pekerjaan.
- b) Inovatif mengantisipasi resiko, setiap karyawan harus mampu mengantisipasi dalam membuat sebuah rencana agar perusahaan sesuai apa yang diharapkan.
- c) Mempertahankan stabil kerja, Perusahaan menaikkan gaji karyawan yang kerjanya bagus supaya karyawan tidak mengundurkan diri.

Orientasi terhadap rekan kerja, setiap karyawan mampu melakukan hasil kerja antar kelompok atau tim yang dilakukan karyawan yang ada pada perusahaan. Dengan tujuan agar mencapai hasil yang optimal.

### 4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan atau hasil kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan waktu tertentu [6]. Kinerja karyawan memiliki peran yang penting untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan.[5] Adapun beberapa indikator-indikator kinerja karyawan yaitu;

- a) Target kerja, setiap karyawan didorong perusahaan untuk mengembangkan keterampilan agar mencapai tujuan yang diharapkan.
- b) Kualitas, setiap perusahaan melihat kualitas karyawan melalui hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan

Kuantitas, setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

## III. METODE

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian pada artikel ini menggunakan uji hipotesis antar variabel yang dilakukan saat ini bermaksud menjelaskan pengaruh dan ikatan antar variabel melalui pengujian hipotesis, Maka metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan instrumen kuesioner.

Populasi penelitian ini ialah perusahaan PT. Hidup Cerah Sejahtera yang mempunyai pegawai yang berjumlah 118. Dengan pegawai yang memiliki jumlah total 118 ini yang akan digunakan penelitian dengan menggunakan data primer dan akan digunakan untuk gambaran variabel penelitian[1]. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui survei yang diberikan kepada responden diperusahaan tersebut. Dengan menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data telah memenuhi syarat analisis.

### Lokasi Penelitian

Untuk lokasi penelitian pada perusahaan PT. Hidup Sejahtera Jl. Taman Pd. Jati, Geluran , Kec Taman, Kabupaten Sidoarjo.

### Definisi Operasional

#### a. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Kedisiplinan merupakan aturan yang mengarahkan karyawan agar mematuhi ketentuan yang ditetapkan. Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan produktivitas tinggi dari karyawan. Hal ini menginspirasi semangat kerja dan membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dalam kehidupan berorganisasi, sikap disiplin kerja dari para karyawan sangatlah penting. Dengan peningkatan kedisiplinan kerja, tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga, tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal dan memuaskan. Selain itu, hal ini juga secara tidak langsung berdampak pada kinerja individu karyawan. Kedisiplinan kerja memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan terus meningkatkan kerjasama antara organisasi dan karyawan[14].

**b. Stres Kerja ( $X_2$ )**

Stres Kerja ialah suatu hal yang paling sering dialami oleh karyawan, maka dari itu stress kerja ialah faktor penting bagi karyawan dan perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan hal ini dapat berdampak pada berkurangnya kualitas pegawai pada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki atau meningkatkan kualitas perusahaan untuk karyawan[12].

**c. Budaya Organisasi ( $X_3$ )**

Budaya organisasi merupakan pijakan utama dalam sistem dan aktivitas manajemen di setiap organisasi. Budaya organisasi melibatkan keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku, dan asumsi yang diterima secara implisit dan diekspresikan secara eksplisit di semua tingkatan organisasi. Elemen-elemen ini menjadi landasan untuk mengawasi perilaku, pemikiran, kerjasama, dan interaksi pegawai dengan lingkungan mereka. Apabila budaya organisasi baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan[15].

**d. Kinerja Karyawan (Y)**

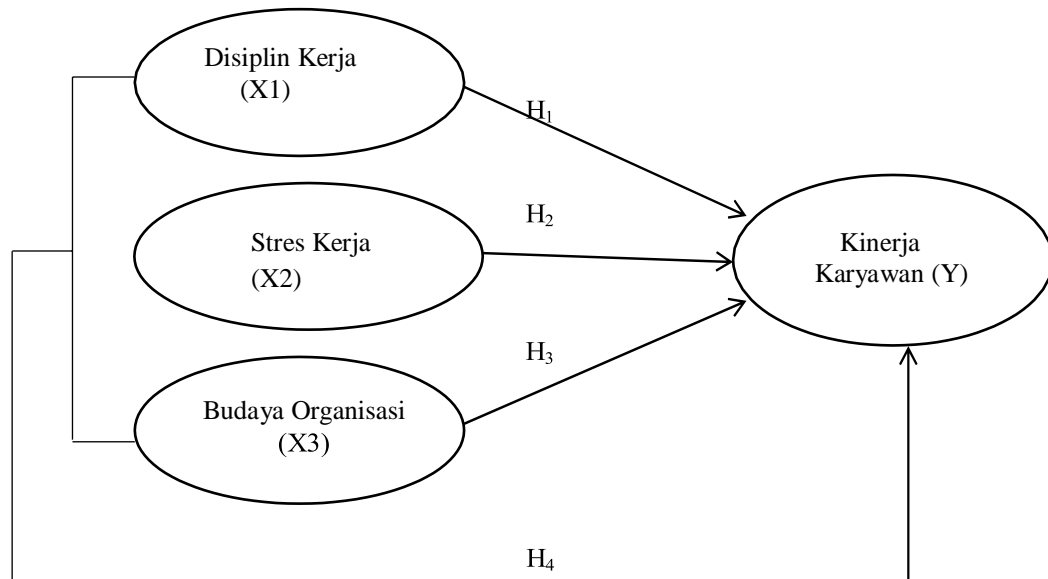
Evaluasi kinerja karyawan adalah suatu proses yang sistematis untuk menilai hasil kerja individu serta dampaknya pada kinerja organisasi. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga kinerja karyawan bersifat individual. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan aset berharga bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan[16].

**Variabel Penelitian**

**Tabel 1.** Variabel Indikator

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Disiplin Kerja	a. Kehadiran Tempat Kerja b. Ketaatan Standar Kerja c. Etika Kerja d. Ketaatan Peraturan Kerja Sastrohadiwiryono (2013:291) [10]	Skala Likert
2.	Stres Kerja	a. Karakter Setiap Individu b. Kemampuan Individu c. Kemampuan menghadapi stres d. Konflik Peran Wijayanti dan Fauzi (2020)[12]	Skala Likert
3.	Budaya Organisasi	a. Inovatif Memperhitungkan Resiko b. Inovatif Mengantisipasi Resiko c. Mempertahankan Stabil Kerja d. Orientasi Terhadap Semua Rekan Kerja Jusmin,A (2016)[17]	Skala Likert
4.	Kinerja Karyawan	a. Target Kerja b. Kualitas c. Kuantitas Yohny (2016: 195)[16]	Skala Likert

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terdapat adanya kaitan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja terdapat adanya kaitan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H<sub>3</sub> : Stres Kerja terdapat adanya kaitan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H<sub>4</sub> : Budaya Organisasi terdapat adanya kaitan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali,2018) Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas ini mengacu pada sejauh mana suatu penelitian benar – benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan syarat atau taraf signifikansi >0,05.

Tabel 2. Uji Validitas

Uji Validitas				
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,917	0,181	Valid
	X1.2	0,897		Valid
	X1.3	0,894		Valid
	X1.4	0,928		Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,912		Valid
	X2.2	0,884		Valid
	X2.3	0,906		Valid
	X2.4	0,911		Valid
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,927		Valid
	X3.2	0,876		Valid

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	X3.3	0,909	Valid
	X3.4	0,927	Valid
	Y.1	0,896	Valid
	Y.2	0,903	Valid
	Y.3	0,920	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data terhadap 15 pernyataan kuesioner mulai dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, r tabel ditentukan dengan cara melihat tabel statistik  $DF=n-2=118-2=116$ , sehingga dilihat dari tabel r yaitu 0,181. Maka dari pernyataan kuesioner dapat dikatakan

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini mengacu pada seberapa konsisten hasil penelitian saat diulang dengan cara yang sama. Variabel dikatakan konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha  $>0,06$ .

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.930	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.924	Reliabel
X <sub>3</sub>	0.929	Reliabel
Y	0.891	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

## 3. Uji Normalitas

Data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila membentuk garis kurva yang simetris dan sebaran data membentuk titik yang mendekati garis diagonal pada grafik. Pengujian data bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*, (Ghozali, 2017). Uji statistik yang dipergunakan yaitu uji statistik non parametric one Kolmogorov Smirnov. Yang menyatakan ketika angka probabilitas  $<\alpha = 0,05$  bisa dipastikan bahwa variabel tidak tersebar secara normal, begitu sebaliknya apabila angka Monte Carlo Sig. (2-tailed)  $>\alpha = 0,05$  dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 atau disimbolkan dengan nilai  $p > 5\%$  maka data memiliki distribusi normal pada uji Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,94 lebih besar dari 0,05

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		118	
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	.78663489	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.113	
	<i>Positive</i>	.113	
	<i>Negative</i>	-.113	
<i>Test Statistic</i>		.113	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.001 <sup>c</sup>	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	.094 <sup>d</sup>	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.086
		<i>Upper Bound</i>	.101

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat dari nilai Sig pada kolom *Kolmogorov-Smirnov*  $>0,05$ . Maka data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali,2017) Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari (0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multi kolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	.103	.478		.215	.830			
Disiplin Kerja (X1)	.272	.061	.383	4.462	.000	.164	6.109	
Stres Kerja (X2)	.291	.065	.368	4.483	.000	.180	5.566	
Budaya Organisasi (X3)	.179	.060	.218	2.958	.004	.222	4.514	

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Masing – masing dari variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 6.109 (<10), selanjutnya variabel stress kerja sebesar 5.566 (<10), dan variabel budaya organisasi sebesar 4.514 (<10). Berdasarkan hasil olah data tersebut, maka dinyatakan variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolinearitas.

#### 5. Uji Autokorelasi

**Tabel 6.** Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	Change Statistics				
		R Square	Adjusted R Square	df1	df2	Durbin Waston
1	.929 <sup>a</sup>	0,862	0,859	3	114	2,081

a. *Predictors:* (Constant), Disiplin kerja (X1), Stres Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

#### 6. Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh masing - masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Syarat uji yang dilakukan dilihat dari nilai signifikan >0,05 untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.103	.478		.215	.830			
Disiplin Kerja (X1)	.272	.061	.383	4.462	.000	.164	6.109	
Stres Kerja (X2)	.291	.065	.368	4.483	.000	.180	5.566	
Budaya Organisasi (X3)	.179	.060	.218	2.958	.004	.222	4.514	

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan uji-t menghasilkan bahwa variabel budaya organisasi signifikansi karena lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) maka hipotesis penelitian diterima, dan t hitung > t tabel, t hitung X1= 4,462 df=n-k-1 t tabel dengan df=118-K-1=118-3-1=114 ,tabel adalah 1,658. Maka 4,462 > 1,658 sehingga hipotesis diterima, X1 berpengaruh terhadap Y.



## 7. Uji Simultan (F)

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016), Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$  maka  $H^0$  ditolak dan  $H^1$  diterima. Artinya variabel independent/bebas dan interaksinya memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Syarat kedua  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.432	3	151.144	237.992	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.399	114	.635		
	Total	525.831	117			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Organisasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan  $F_{hitung} X1 = F_{tabel}$  dengan  $df = 118 - K - 1 = 118 - 3 - 1 = 114$ , tabel F statistik = 114 adalah = 2,68. Maka  $237,992 > 2,68$  sehingga hipotesis diterima, X berpengaruh secara simultan terhadap Y.

## 8. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 9.** Hasil Uji Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.103	.478		.215	.830		
Disiplin Kerja (X1)	.272	.061	.383	4.462	.000	.164	6.109
Stres Kerja (X2)	.291	.065	.368	4.483	.000	.180	5.566
Buadaya Organisasi (X3)	.179	.060	.218	2.958	.004	.222	4.514

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 0,103 + 0,272 X1 + 0,291 X2 + 0,179 X3 + e$$

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 0,103 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X1, sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 0,103
2. Nilai koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,272, menunjukkan besaran pengaruh X1 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X1 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,272
3. Nilai koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0,291, menunjukkan besaran pengaruh X2 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X2 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,291
4. Nilai koefisien regresi dari variabel X3 sebesar 0,179, menunjukkan besaran pengaruh X3 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X3 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X3 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,179

## 9. Uji Korelasi Berganda

**Tabel 10.** Hasil Uji Korelasi Berganda  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Change Statistics			Durbin Waston	
		R Square	Adjusted R Square	df1		df2
1	,929 <sup>a</sup>	0,862	0,859	3	114	2,081

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X1), Stres Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai korelasi berganda menunjukkan nilai 0,886 atau 88,6% yang artinya keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 88,6% yang artinya nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

## 10. Uji Determinasi Berganda

**Tabel 11.** Hasil Uji Determinasi Berganda  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Change Statistics			Durbin Waston	
		R Square	Adjusted R Square	df1		df2
1	,886 <sup>a</sup>	0,785	0,780	3	129	1,828

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,785 atau sebesar 78,5%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## B. PEMBAHASAN

### Terdapat pengaruh antara variabel X1 Disiplin Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima yang menandakan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan [14]disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Dapat diartikan disiplin kerja yang ada telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Indikator kehadiran tempat kerja pada variabel disiplin kerja yang memberikan dampak dan mempengaruhi kinerja karyawan karena mampu mendorong karyawan untuk hadir tepat waktu saat bekerja diperusahaan. Serta indikator ketaatan peraturan kerja yang ada diperusahaan, karyawan wajib menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan jika karyawan melanggar salah satu peraturan yang telah dibuat pasti dikenakan denda hingga sanksi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun indikator yang menunjukkan hasil paling rendah dibandingkan indikator lainnya etika kerja. Indikator etika kerja memiliki nilai yang terendah dikarenakan perusahaan memiliki peran penting dalam membangun etika terhadap karyawan. Jika karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam lingkungan kerja maka otomatis akan memiliki akan memiliki dampak kinerja karyawan yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh G. Putra, J. Fernos menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut pendapat penelitian sebelumnya disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja karyawan. Jika karyawan menilai disiplin kerja pada suatu perusahaan baik maka kinerja karyawan pada karyawan tersebut juga akan meningkat. pada penelitian lain menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[14]

### **Terdapat pengaruh antara variabel X2 Stres Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H2 dapat diterima yang menandakan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner indikator yang mayoritas memiliki dampak ialah indikator kemampuan individu karyawan dan indikator konflik peran antar karyawan lain. Dalam penelitian ini beberapa faktor tersebut sebagai penentu karyawan pada kinerja karyawan. Salah satunya karyawan kesulitan berkomunikasi antar karyawan lain dikarenakan jarak karyawan satu dengan karyawan yang lain membuat kinerja karyawan kurang optimal dengan baik dalam perusahaan. Ada pula konflik antar karyawan satu dengan yang lain perbedaan pemikiran dan keputusan membuat indikator ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Dengan itu perusahaan memiliki peran menjadi penengah antar karyawan dan perusahaan harus menjaga stres kerja karyawan dengan baik. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan mampu mendorong kinerja karyawan lebih maksimal dan juga perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh E. Rosmiati, M. Sova, A.Akniah[4] yang menyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perusahaan dituntut untuk memiliki peran penting agar karyawannya tidak mengalami stres kerja dan mendorong untuk memberikan karyawan dukungan sosial agar tidak mengalami stres kerja maka dari itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh[12] menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada penelitian sebelumnya menyatakan stres kerja ialah suatu hal yang penting bagi karyawan dan memiliki pengaruh penting bagi kinerja karyawan. Jika Perusahaan tidak dapat memberikan dukungan sosial dengan baik dan layak maka perusahaan juga akan kehilangan kinerja karyawan dengan baik. Dan sebaliknya jika perusahaan mampu mendorong stres kerja pada karyawan yang baik maka akan memiliki dampak yang baik pula bagi kinerja karyawan.

### **Terdapat pengaruh antara variabel X3 Budaya Organisasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diatas yang diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh[6] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner mayoritas setuju mengenai budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mayoritas setuju pada indikator inovatif memperhitungkan resiko dalam pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan mendorong karyawan untuk bisa inovatif dalam memperhitungkan resiko pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Dalam penelitian ini inovatif dalam memperhitungkan resiko yang dilakukan karyawan memiliki dampak yang lebih besar dari pada indikator lainnya. Indikator inovatif dalam memperhitungkan resiko memiliki nilai yang lebih baik daripada yang lain maka akan berdampak pada budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan. Adapun indikator inovatif dalam mengantisipasi resiko, dalam indikator ini karyawan sangat mengantisipasi jalannya rencana perusahaan yang dibuat olehnya agar rencananya berjalan dengan baik sesuai rencana. Maka dari itu indikator inovatif dalam mengantisipasi resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat diartikan budaya organisasi memiliki dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian sebelumnya budaya organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan tidak dapat mempertahankan kinerjanya maka perusahaan akan mengganti karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan perusahaan memiliki nilai yang baik maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang baik.

### **Terdapat pengaruh antara variabel Disiplin kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data spss diatas menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima yang menunjukkan variabel disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh [7] menyatakan bahwa variabel independen variabel disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan, serta disiplin kerja memiliki peran terhadap stres kerja dikarenakan jika karyawan disiplin kerja dalam bekerja seperti taat pada peraturan. Karyawan akan memiliki pengalaman pada perusahaan berupa kemampuan individu, kemampuan menghadapi stres, karakter setiap individu, dan konflik dalam perusahaan, serta budaya organisasi yang dilakukan perusahaan pada karyawan mampu menjadi dorongan dalam mengambil keputusan. Sehingga disiplin kerja, stress kerja, dan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan ini dapat diartikan disiplin kerja, stress kerja, dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] menyatakan bahwa secara bersama sama variabel disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Penelitian yang dilakukan oleh [7] menyatakan disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Bumi Kudus.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menandakan jika semakin baik disiplin kerja karyawan dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja karyawan tidak terjaga maka kinerja karyawan perusahaan juga akan menurun.
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Adanya pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel (Disiplin Kerja) yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan:

1. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Perusahaan tetap perlu melakukan dukungan atas apa yang diharapkan karyawan untuk menjaga kualitas dari kinerja karyawan. Maka perusahaan juga perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan tetap memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu adanya penelitian dengan mengembangkan faktor-faktor maupun variabel yang berkaitan dengan pengaruh pada kinerja karyawan perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih pada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan kesehatannya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Serta tak luput juga dukungan dari orang tua, keluarga, rekan telah membantu hingga terselesaikannya penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] R. N. I. Sari and H. S. Hadijah, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja," *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran*, vol. 1, no. 1, p. 204, 2016, doi: 10.17509/jpm.v1i1.3389.
- [2] P. M. Sahanggamu and S. L. Mandey, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya," *Emba*, vol. 2, no. 4, pp. 514–523, 2014.
- [3] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and K. Kadir, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022, doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- [4] E. Rosmiati, M. Sova, and A. Akniah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 11–16, 2022, doi: 10.52643/jam.v12i1.2107.
- [5] O. Sulastri, "PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Manag. Bussines*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [6] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesy (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesy.v1i1.7.
- [7] V. Rosvita, E. Setyowati, and Z. Fanani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus," *Indones. J. Farm.*, vol. 2, no. 1, pp. 14–20, 2017.
- [8] F. Dewi S, A. N. Rahmawati, R. Khoirunnissa, and I. H. Fuadi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ," *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 6, no. 4, p. 1689, 2021, doi: 10.36418/syntax-literature.v6i4.1027.
- [9] J. Jufrizen and K. N. Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *JMD J. Ris. Manaj. Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 66–79, 2020, doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- [10] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [11] I. Rhamdani and M. Wartono, "Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat," *J. Biomedika dan Kesehatan*, vol. 2, no. 3, pp. 104–110, 2019, doi: 10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110.
- [12] N. R. Ilham and A. P. Prasetio, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 7, no. 2, pp. 96–104, 2022, [Online]. Available: <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>
- [13] Z. Iba, S. Saifuddin, M. Marwan, and W. Konadi, "Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang," *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 1, pp. 75–84, 2021, doi: 10.21831/jamp.v9i1.36970.
- [14] G. S. Putra and J. Fernos, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang," vol. 3, pp. 617–629, 2023.
- [15] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [16] E. A. Amanda, S. Budiwibowo, and N. Amah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun," *Assets J. Akunt. dan Pendidik.*, vol. 6, no. 1, p. 1, 2017, doi: 10.25273/jap.v6i1.1289.
- [17] A. Jusmin, "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR ADMINITRASI PERHUBUNGAN JAYAPURA," *J. Manaj. Dan Akuntansi*, 1(1), 13-27., vol. 1, pp. 13-27., 2016.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*