



SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAWIT ASAHAN INDAH**

Oleh :

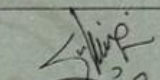
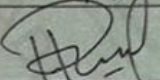
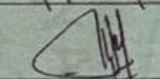
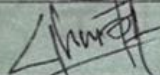
**NAMA : YULIA ANGGI
NIM : 21070061
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2024**

HALAMAN PENGESAHAN


Judul : Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sawit asahan indah
Nama : Yulia Anggi
Nim : 21070061
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

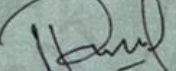
No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Usmiar, SE,M.Si	Ketua	
2	Raftul Fedri.SE.MM	Anggota	
3	Dr.Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Anggota	
4	Nurhaida, SE, MM	Anggota	

Disetujui :

Pembimbing 1

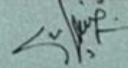

(Usmiar, SE,M.Si)

Pembimbing 2


(Raftul Fedri.SE.MM)

Diketahui :


Dekan
Fakultas Ekonomi
(Amnu Putri Sari, S.E.,M.Si)

Ketua
Prodi Manajemen

(Usmiar, SE,M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yulia anggi
Nim : 21070061
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya suatu pendapat yang ditulis dan diberikan orang lain, kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim. Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 24 April 2025

Yang menyatakan



Yulia Anggi

21070065

HAK CIPTA

Hak cipta milik **Yulia Anggi** tahun 2025, dilindungi oleh Undang-Undang yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sebagianian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WR.WB

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah”** Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Papa (Irpan) Mama (Wiwing Reni), yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan, dan pengorbanan tiada henti selama saya menempuh pendidikan hingga penyelesaian skripsi ini. Tanpa kasih sayang, kesabaran, motivasi dan dukungan dari Papa dan Mama yang tercinta, saya tidak akan mampu melalui berbagai tantangan dan rintangan dalam perjalanan hidup ini. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi terbesar dalam hidup saya. Semoga segala pengorbanan dan doa

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

- yang Papa dan Mama berikan mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT.
3. Kepada Ibu Usmiar, SE, M.Si dan Bapak Raftul Fedri, SE, MM selaku pembimbing 1 dan 2 saya yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat dan sudah bersedia membimbing, mengarahkan serta memberikan solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan. Meluangkan waktunya dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
 4. Kepada Ibu Leli Suwita, SE, MM dan Ibuk Nurhaida, SE, MM selaku Penguji 1 dan 2 saya yang telah memberikan saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
 5. Ibu Usmiar, SE, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
 6. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
 7. Seluruh Dosen Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, Motivasi, Informasi dan Kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar.
 8. Kepada Abang, Kakak, Adek (Bramar Gading, Septi Mutiara, Annisa Lestari) terima kasih telah menemani perjalanan skripsiku, serta terima kasih untuk waktunya selama ini telah menjadi pendengar yang baik.
 9. Teruntuk semua keluarga besar ku (kakek, nenek, makdang, ante, kakak ipar) yang selalu memberikan dukungan dan menasehati penulis agar lebih menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

10. Teruntuk teman-teman yang ada sekitarku terima kasih atas doa, dukungan dan motivasi semoga Allah selalu memberkahi kita semua. Amin.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak yang dapat meningkatkan kemampuan dan minat penulis dimasa mendatang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, utamanya bagi penyusun untuk pengembangan ilmu pengetahuan dimasa mendatang.

Wassalamu'alaikum WR.WB

Padang, 16 Juni 2025

Yulia Anggi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAWIT ASAHAN INDAH

YULIA ANGGI
NIM : 21070061
Program Studi : Manajemen
Email : yuliaanggi97@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Populasi pada penelitian ini Karyawan PT. Sawit Asahan Indah berjumlah 660 dengan sampel penelitian berjumlah 57 responden. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara teknik Simple Rando

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

sampling atau sampel acak. Alat penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji t dan Uji F. Hasil dari pembahasan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karena $t_{hitung} 11,709 > t_{tabel} 1,674$ dg nilai sig hitung $0,000 < sig_{total} 0,05$. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karena $t_{hitung} 1,869 > t_{tabel} 1,674$ dan sig hitung $0,001 < sig_{total} 0,05$. Pada pembahasan kedua Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang didapatkan lebih besar dari nilai F tabel sebesar $80,281 > 3,17$ dengan nilai sig hitung $0,000 < sig_{total} 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk R squarenya yaitu 74,8% dan untuk sisanya 25,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi , Stres Kerja , Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SAWIT ASAHAN INDAH

YULIA ANGGI

Student ID: 21070061

Study Program: Management

Email:

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work stress on employee performance at PT. Sawit Asahan Indah. This quantitative study used questionnaires. The population of this study was 660 employees of PT. Sawit Asahan Indah, with a sample size of 57 respondents. The sample collection technique used simple random sampling. The research tool used SPSS 24. This study used multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results of the discussion indicate that organizational culture influences employee performance because the calculated t-value of 11.709 is greater than the t-table of 1.674, with a calculated significance value of 0.000 < the total significance value of 0.05. Job stress affects employee performance because the calculated t value is 1.869 > t table 1.674 and the calculated sig.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

$0.001 < \text{total sig. } 0.05$. In the second discussion, the variables Organizational Culture (X1) and Job Stress (X2) influence Employee Performance (Y). This can be seen that the calculated F value obtained is greater than the F table value of $80.281 > 3.17$ with a calculated sig. $0.000 < \text{total sig. } 0.05$. This indicates that there is a joint influence of the independent variables on the dependent variable. Meanwhile, the R-square is 74.8%, and the remaining 25.2% is influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: Organizational Culture, Job Stress, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Konsep Teoritis	8
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.2.2. Budaya Organisasi.....	10
2.1.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	10
2.1.1.2.2. Indikator-indikator Budaya Organisasi.....	11
2.1.3. Stres Kerja.....	11
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja	11
2.1.3.2. Indikator-Indikator Stres Kerja.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu.....	13
2.3. Kerangka Konseptual	14
2.4. Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	16
3.1.1. Jenis Penelitian	16
3.1.2. Lokasi Penelitian	16
3.1.3. Waktu Penelitian	16
3.2. Populasi dan Sampel	16
3.2.1. Populasi	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengganggakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

3.2.2. Sampel.....	53
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	54
3.3.1. Definisi Operasional.....	54
3.3.2. Pengukuran Variabel.....	55
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1. Data Penelitian.....	56
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5. Teknik Analisi Data.....	57
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
3.5.2. Tingkat Capaian Responden.....	59
3.5.3. Uji Regresi Linier Berganda.....	60
3.5.4. Uji Asumsi Klasik.....	61
3.5.5. Regresi Linier Berganda.....	64
3.5.6. Uji Hipotesis.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Hasil Penelitian.....	69
4.1.1. Sejarah PT. Sawit Asahan Indah.....	69
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	70
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan.....	70
4.2 Deskriptif Data Responden.....	75
4.2.1 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
4.2.2 Deskriptif Data Berdasarkan Masa Bekerja.....	75
4.2.3 Deskriptif Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
4.3 Uji Validitas.....	76
4.4 Uji Reliabilitas.....	78
4.5 Tingkat Capaian Responden (TCR).....	79
4.5.1 Kinerja Karyawan (Y).....	79
4.5.2 Budaya Organisasi (X1).....	81
4.5.3 Stres Kerja (X2).....	82
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.10.1 Uji Normalitas.....	84
4.10.2 Uji Multikolinearitas.....	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

4.10.3	Uji Heterokedastisitas.....	86
4.10.4	Uji Autokorelasi	87
4.8	Uji Hipotesis.....	88
4.8.1	Uji Parsial (t).....	88
4.8.2	Uji Simultan (F).....	90
4.8.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	90
4.9	Pembahasan.....	91
4.9.1	Interprestasi Persamaan Regresi Linier Berganda	91
4.9.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.9.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.9.4	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
4.9.5	Determinasi Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
	BAB V PENUTUP	17
5.1	Kesimpulan.....	17
5.2	Saran.....	18

DAFTAR PUSTAKA	20
LAMPIRAN	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT.Jamika Raya Estate	3
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional.	17
Tabel 3.2 Likert	19
Tabel 3.3 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR).	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	15
--	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya komitmen dalam bekerja kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Permasalahan yang menyangkut kemampuan karyawan harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan karyawan yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Di era yang sangat kompetitif saat ini akan mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti penguasaan teknologi baru, batasan dan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain yang dapat menimbulkan suatu keadaan yang akan menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Apabila karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat memersepsikan hal ini sebagai tekanan yang dapat mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Selain budaya organisasi, beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempaan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



Tabel 1.1
Data Karyawan PT.Sawit Asahan Indah

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Pria	629 Orang
2.	Wanita	31 Orang
Jumlah		660 Orang

Sumber: PT. Sawit Asahan Indah

Permasalahan budaya organisasi yang ada di PT. Hasel Milek Jaya Cabang Kota Padang ditemukan bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang muda harus menghormati yang tua, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Sehingga peneliti melihat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja. Selain itu terdapat masalah yang berkaitan dengan etika kerja, salah satunya adalah masih adanya beberapa karyawan dengan sengaja memperlama waktu istirahat, sedangkan pada saat tersebut jam istirahat telah selesai sehingga pihak perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan tersebut baik peringatan secara lisan maupun tertulis.

Stres kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya penurunan kualitas kinerja pada karyawan, hal ini terjadi karena beban kerja yang diberikan sering ditambah sehingga ekspektasi yang diharapkan oleh karyawan tentang porsi pekerjaan berbanding jauh sekali dengan yang dihadapi sehingga mengganggu dirinya secara fisik dan kognitif, inilah yang menyebabkan terjadinya penurunan

kualitas kinerja pada karyawan perusahaan PT. Hasel Milek Jaya Cabang Kota Padang.

Berdasarkan hasil observasi dari fenomena lapangan serta dari beberapa justifikasi hasil penelitian terdahulu yang telah menjadi acuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang kontradiksi dari pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh bagaimana sebenarnya pengaruh dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang mana dalam penelitian ini akan mengambil obyek pada Karyawan PT. Hasel Milek jaya Cabang Kota Padang.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan stress terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasel Milek jaya Cabang Kota Padang, maka penulis melakukan penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan dan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sawit Asahan Indah ?”**.

1.2. Rumusan Maslah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpegaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Asahan Indah ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Asahan Indah?

1. Apakah budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Asahan Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Asahan Indah
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Asahan Indah
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Asahan Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam pengembangan ilmu khususnya di bidang ekonomi.
 - b. Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu ekonomi, karya tulis, serta sebagai bahan masukan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi masyarakat

Diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat tentang pengaruh budaya organisas dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT.Sawit Asahan Indah .

b. Bagi Pemerintah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pemerintah dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan budaya organisas dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hasel Milek jaya Cabang Kota Padang.

c. Bagi Peneliti

Dengan peneltian ini diharapkan dapat membantu dan meningkatkan penulis dalam bidang ekonomi dan juga sebagai bahan pertimbangan, pengetahuan serta wawasan dalam pemanfaatan budaya organisas dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Asahan Indah ?.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

