

ASLI

JURUTAN MANAJEMEN 22/25
FAKULTAS EKONOMI 16

**PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

ALDA APRILIA

01011381924118

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

ASLI

JURUSAN : EKONOMI 22/13
NOOR : 16

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Alda Aprilia

Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924118

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 12-04-2023.....

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Alda Aprilia
NIM : 01011381924118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Juni 2023 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 20 Juni 2023

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

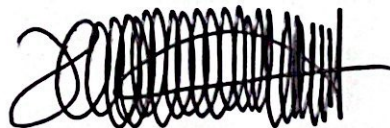
Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alda Aprilia
NIM : 01011381924118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG”

Pembimbing :

Ketua : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 19 Juni 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Alda Aprilia

NIM. 01011381924118

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk melakukan penelitian guna meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Untuk itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan bimbingan, dukungan dan kerja sama dalam kegiatan penulisan skripsi sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.

Palembang, Juni 2023



Alda Aprilia

NIM. 01011381924118

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis secara khusus berkeinginan untuk menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang bersifat moral ataupun materil. Rasa terimakasih ini penulis ucapkan kepada :

1. Allah SWT atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua keluh kesah dan doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. Papa Tersayang Ir. H. Zainal Arifin dan Mama tersayang Dra. Hj. Yanina Zuraidah, yang telah menjadi penyemangat penulis untuk selalu melakukan yang terbaik. Terimakasih untuk kasih sayang yang tidak pernah usai, serta menjadi tempat ternyaman penulis untuk berkeluh kesah dan selalu memberikan motivasi di kala penulis mengalami kesulitan, serta doa yang tulus yang selalu menemani di setiap langkah penulis hingga dapat membawa penulis sampai di titik ini. Terimakasih untuk semuanya, tanpamu penulis bukanlah siapasiapa.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan memberikan arahan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan, kritik dan saran kepada penulis dalam perbaikan skripsi ini.
9. Bapak Drs. H. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D. Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.

11. Staff Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan.
12. Kakakku tersayang Almon Rosyadi, ST. MM, Albi Verba, ST., dr. Silvi Dwi Putri dan drg. Meivy Puspita. Terimakasih sudah banyak membantu dukungan dan memberikan doa kepada penulis selama masa perkuliahan.
13. Keponakan – keponakanku tercinta Alvin, Darren, Ishana, Allea, dan Bella yang selalu memberi dukungan kepada penulis serta menjadi penghibur di kala penulis letih.
14. Sepupu – sepupuku tersayang Ines Pasmalia dan Citra Amelia terimakasih sudah sama-sama berjuang dan saling mendukung agar dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi.
15. Aqilla, Azel, Mahiro, Ayu, Pasa, Monik, Bira, Fifi, Regina, Vika, Fania, dan Dektu terimakasih sudah menjadi penghibur dikala penulis merasa lelah.
16. Juan, Yudhi, Fabil, Nopal, Karong, dan Mentari terima kasih sudah mau direpotkan penulis selama proses penyusunan skripsi.
17. BEM KM FE UNSRI, terimakasih untuk semua pengalaman seru dan berharganya.
18. IMAJE FE UNSRI, terimakasih untuk semua pengalaman seru dan berharganya.
19. Teman – teman Manajemen 2019 Universitas Sriwijaya khususnya Angkatan 2019, terimakasih untuk 3 tahun berharganya.
20. Last but not least, terimakasih untuk diri sendiri yang sudah mau berjuang sampai di titik ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian yang baru dan inovatif.

Palembang, Juni 2023



Alda Aprilia
NIM. 01011381924118

ASLI

EMEN 12/13
12/6

ABSTRAK

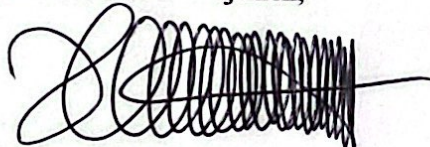
Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Oleh:
Alda Aprilia

Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Palembang dengan menggunakan sampel yang berjumlah 66 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang.

Kata kunci: Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/12 Feb
FAKULTAS EKONOMI MIU RI 6

ABSTRACT

The Influence of Work Stress and Organizational Culture on Employee Performance of PT PLN (Persero) UP3 Palembang

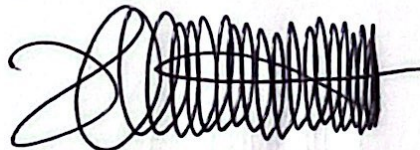
By:

Alda Aprilia

Employee performance plays an important role in determining company performance. Therefore, employee performance needs to be managed properly so that the company can achieve its goals. This study aims to determine the effect of work stress and organizational culture on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Palembang. The population in this study were all employees at PT PLN (Persero) UP3 Palembang using a sample of 66 respondents. Sampling using purposive sampling technique. The data used is primary data with data collection techniques through questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing, namely the F test and t test. Based on the results of the analysis, it was concluded that work stress has a positive and significant effect, organizational culture has a negative and significant effect on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Palembang.

Keywords: Stress Work, Organizational Culture, Employee Performance

Approved by,
Head of Management,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Advisor,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
IAI U

2/23
16

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

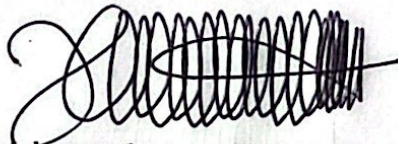
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Alda Aprilia
NIM : 01011381924118
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Alda Aprilia
NIM : 01011381924118
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 10 April 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan KH. Ahmad Dahlan Lorong Cempaka Putih
No. 1011, Bukit Kecil, Palembang.
Alamat Email : alda.apriliaa00@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDIT Harapan Mulia
SMP : SMP Negeri 1 Palembang
SMA : SMA Plus Negeri 17 Palembang

RIWAYAT ORGANISASI

2021 – 2022 : Staf Ahli Hubungan Eksternal BEM FE UNSRI
2021 – 2022 : Anggota Intreprenur IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Stres Kerja.....	12
2.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	12
2.1.2. Indikator Stres Kerja	13
2.1.3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	14
2.1.4. Efek Stres Kerja.....	16
2.1.5. Cara Mengatasi Stres.....	17
2.2. Budaya Organisasi	19
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	19
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	20
2.2.3. Kekuatan Budaya Organisasi	21
2.2.4. Tahap Pembentukan Budaya Organisasi.....	21
2.2.5. Perilaku Budaya Organisasi	22

2.2.6.	Indikator Budaya Organisasi	23
2.3.	Kinerja Pegawai	24
2.3.1.	Pengertian Kinerja.....	24
2.3.2.	Penilaian Kinerja	26
2.3.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.3.4.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	28
2.3.5.	Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.4.	Hubungan Antar Variabel	30
2.4.1.	Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.4.2.	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.5.	Penelitian Terdahulu	32
	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tirta Investama Airmadidi, (Isini, et.,all, 2020)	46
	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) (Anis Watul, 2019).....	46
	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Ekhsan, 2020)	47
2.6.	Kerangka Pemikiran.....	47
2.7.	Hipotesis.....	48
2.7.1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.7.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
BAB III	METODE PENELITIAN	50
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	50
3.2.	Rancangan Penelitian	50
3.3.	Jenis dan Sumber Data	50
3.3.1.	Jenis Data	50
3.3.2.	Sumber Data.....	51
3.4.	Metode Pengumpulan Data	52
3.5.	Populasi dan Sampel.....	53
3.5.1.	Populasi	53
3.5.2.	Sampel.....	54
3.6.	Teknik Analisis Data	54

3.6.1. Uji Instrumen	54
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	55
3.6.3. Metode Suksesif Interval (<i>Method of Successive Interval/MSI</i>).....	57
3.6.4. Uji Statistik.....	58
3.7. Definisi Operasional Variabel	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.1.1. Profil Perusahaan	65
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	66
4.2. Hasil Penelitian.....	69
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	69
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	72
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian	86
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	89
4.2.5. Hasil Uji Statistik	92
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis	95
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Employee Engagement Survey (EES) PT PLN (Persero) Wilayah UP3 Palembang Tahun 2020 - 2021.....	5
Tabel 1.2. Tingkat Kehadiran Pegawai pada Kantor Wilayah PT PLN (Persero) Wilayah UP3 Palembang	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1. Skala Likert	54
Tabel 3.2. Jumlah Responden PT PLN (Persero) UP3 Palembang.....	55
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	60
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	72
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X_1)	72
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	76
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X_1)	87
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X_2).....	87
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	88
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	89
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas.....	90
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	95
Tabel 4.16. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	96

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	95
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan U Terbalik Antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan ..	31
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Palembang	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi sekarang ini membuat tingginya persaingan antar perusahaan. Syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat sukses dalam persaingan adalah berusaha mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (Ferawati, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas keterampilan dan kedisiplinan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, sedangkan bila kinerja pegawai menurun atau buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Prayogi, 2019).

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Samsuddin, 2018). Kinerja pegawai harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Terdapat faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Burhanuddin, *et al.* (2018) yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan karyawan meminimalisir terjadinya konflik peran ganda dan faktor psikologis yang merupakan kemampuan karyawan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja.

Asih, *et al.* (2018) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja yang terjadi pada karyawan harus bisa ditangani dengan baik karena karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung emosional, tertekan, frustrasi, dan perilaku mereka akan menyimpang sehingga merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Setyawati, *et al.* (2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Stres yang tinggi dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Stres yang terjadi ditempat kerja dapat mengganggu produktivitas karyawan sehingga berdampak pada perusahaan.

Penentu sukses dan gagalnya kinerja dalam organisasi diyakini oleh para ahli mempunyai hubungan yang erat dengan budaya organisasi (Hadju & Adam, 2019). Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat dengan perilaku tempat kerja atau dalam kinerja pegawai. Anggapan ini terbentuk dari implementasi realistik yang dapat diteladani secara langsung dan nilai keyakinan bersama di dalam organisasi sebagai pokok kekuatan budaya organisasi yang kuat. Dengan adanya budaya

organisasi menjadi lebih mudah, terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada pegawai, akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pegawai mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017) bahwa budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan pegawai dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara pegawai satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan.

PT PLN merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, dari pembangkit hingga pendistribusian listrik untuk dapat dinikmati seluruh warga Indonesia. Listrik merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan manusia, selain sebagai sarana penerangan juga

mendorong untuk meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik, dan mendorong kegiatan perekonomian Negara.

PT PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

Perusahaan Listrik Negara (Persero) Wilayah Sumatera Selatan UP3 Palembang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi, baik pegawai di kantor maupun yang di lapangan. Untuk mengukur tingkat stres pegawai PLN telah melakukan survei *Employee Engagement Survey (EES)* Tahun 2020-2021 UP3 Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1. *Employee Engagement Survey (EES)* PT PLN (Persero) Wilayah UP3 Palembang Tahun 2020 - 2021

No	Dimensi	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Sebaran Responden (Orang)		Kualitas	Sebaran Responden (Orang)		Kualitas
		Kurang	Baik		Kurang	Baik	
1	Tingkat Kejenuhan (<i>Burnout</i>)	71	30	Kurang Baik	81	20	Kurang Baik
2	Pengenalan Organisasi (<i>Organizational Identity</i>)	76	35	Kurang Baik	79	22	Kurang Baik
3	Perilaku Inovasi Kerja (<i>Innovative Work Behavior</i>)	33	68	Baik	33	68	Baik
4	Kontrol Pekerjaan (<i>Job Control</i>)	35	76	Baik	26	75	Baik
5	Beban Pekerjaan (<i>Job Demand</i>)	76	35	Kurang Baik	82	19	Kurang Baik
6	Kualitas Pekerjaan (<i>Job Performance</i>)	26	75	Baik	21	80	Baik
7	Kepuasan Pekerjaan (<i>Job Satisfaction</i>)	81	20	Kurang Baik	84	17	Kurang Baik
8	Kualitas Kepemimpinan (<i>Leadership Quality</i>)	21	80	Baik	23	78	Baik
9	Hubungan Timbal Balik Atasan Bawahan	21	80	Baik	20	81	Baik

No	Dimensi	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Sebaran Responden (Orang)		Kualitas	Sebaran Responden (Orang)		Kualitas
		Kurang	Baik		Kurang	Baik	
10	(<i>Leader-Member Exchange</i>) Komitmen Perusahaan (<i>Organizational Commitment</i>)	27	74	Baik	25	76	Baik
11	Kesiapan Berinovasi (<i>Readiness to Innovate</i>)	22	79	Baik	34	67	Baik
12	Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>)	39	62	Kurang Baik	39	62	Baik
13	Kebahagiaan dalam Bekerja (<i>Work Engagement</i>)	24	87	Baik	75	26	Kurang Baik
14	Kinerja Ekstra (<i>Extra-Role Performance</i>)	30	71	Baik	78	23	Kurang Baik

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas, dapat dilihat bahwa kondisi pegawai pada PLN Unit Wilayah Sumatera Selatan UP3 Palembang pada tahun 2020 hingga 2021 masih ada yang belum baik seperti tingkat kejenuhan, pengenalan organisasi, beban pekerjaan, kepuasan pekerjaan, kebahagiaan dalam bekerja, dan kinerja ekstra, semuanya belum begitu baik, namun masih ada kondisi yang masih baik seperti perilaku inovasi kerja, kontrol pekerjaan, kualitas pekerjaan, kualitas kepemimpinan, hubungan timbal balik atasan, pengalaman perusahaan, komitmen perusahaan, penerimaan, kesiapan berinovasi, dan dukungan sosial masih dalam kondisi baik. Dari pengamatan dan wawancara, jelas terlihat bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang belum memiliki kinerja yang optimal dan salah satu

faktor yang dapat memengaruhi kinerja yang kurang optimal atau penurunan kinerja adalah stres kerja (Aqnes, *et al.*, 2023). Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingkat stres kerja pegawai dapat di lihat dari data tingkat kehadiran pegawai Kantor Wilayah PT PLN (Persero) UP3 Palembang seperti yang dapat di lihat pada Tabel 1.2. di bawah ini:

Tabel 1.2. Tingkat Kehadiran Pegawai pada Kantor Wilayah PT PLN (Persero) Wilayah UP3 Palembang

No	Periode	Jumlah Pegawai (Orang)	Rata-Rata Jam Kerja Pegawai					Persentase (%)
			< 6 Jam	6- 7 Jam	7-8 Jam	8 Jam	Tidak Hadir	
1	Juli 2021	98	51	44	76	-	25	74,5
2	Agustus 2021	101	9	19	85	33	24	76,2
3	September 2021	101	68	42	62	5	23	77,2
4	Oktober 2021	101	21	30	98	16	28	72,3
5	November 2021	101	17	24	78	14	33	67,3
6	Desember 2021	101	39	35	83	10	37	63,4

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata kehadiran pegawai lebih banyak yang berada di *range* 6 jam sampai dengan kurang dari 8 jam, bahkan ada beberapa pegawai yang tidak hadir, hal ini menggambarkan ketidakdisiplinan pegawai ini, merupakan cerminan dari tingkat stres yang dialami oleh pegawai pada Kantor Wilayah PT PLN (Persero) UP3 Palembang. Stres kerja yang terjadi di PT PLN bukan hanya berasal dari internal perusahaan saja, namun juga berasal dari eksternal perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang di mana diperoleh fenomena bahwa stres kerja yang berasal dari faktor internal perusahaan, misalnya dikarenakan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan

oleh PT PLN yang mana kebijakan itu sulit diterapkan, karena berbenturan dengan masyarakat, faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti misalnya konflik antar pegawai yang mengakibatkan stres kerja, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai jadi menurun. Stres kerja yang ditimbulkan dari faktor eksternal, seperti pada saat melakukan pemutusan tunggakan, Penertiban Pencurian Tenaga Listrik (P2TL), dan pasang baru, sering berbenturan dengan pelanggan, hal ini dikarenakan aturan di PT PLN (Persero) UP3 Palembang tidak dapat diterapkan sepenuhnya di lapangan, seperti misalnya pelanggan yang menunggak selama 3 bulan berturut-turut, akan langsung dicabut, hal tersebut akan menimbulkan polemik di masyarakat, karena *mindset* di masyarakat bahwa kWh meter adalah milik mereka.

Selanjutnya masalah pencurian listrik oleh masyarakat, mereka tidak merasa mencuri dan menyalahkan oknum PLN, padahal saat terjadi gangguan pada kWh meter, mereka memanggil instalatir yang bukan pegawai PLN, yang ternyata merusak kWh meter tersebut, sehingga pada saat tim P2TL melakukan razia, maka dikenakan denda. Pada pemasangan baru, masyarakat tidak mengerti kondisi sistem, seperti jika dipasang akan mengakibatkan tegangan turun dan tidak tersedianya kWh meter dalam waktu tertentu. Hal tersebut mengakibatkan pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang, terutama pegawai bagian lapangan merasa tertekan dan menimbulkan stres kerja.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi diyakini

merupakan salah satu faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. (Hadju & Adam, 2019). Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada pimpinan beserta karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang, peneliti dapat menemukan suatu permasalahan pada budaya organisasi seperti halnya kurangnya kesadaran diri, masih adanya sikap acuh satu sama lain antar karyawan, kurangnya kesadaran untuk mengembangkan diri dan berinovasi serta mentaati peraturan yang ada. Kemudian tingkat kedisiplinan dan budaya tingkat orientasi tim yang kurang yang terkadang masih mendahulukan kepentingan individu semata. Serta beban kerja yang berat semua itu memungkinkan karyawan akan merasa terbebani, adanya pekerjaan yang dituntut untuk segera menyelesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan, serta sikap pimpinan yang kurang sefaham dengan karyawan, hal seperti ini memungkinkan karyawan mengalami stres pada pekerjaannya dikarenakan kelelahan fisik dan fikiran.

Kurang baiknya kondisi pengenalan organisasi dan beban pekerjaan inilah yang menjadi alasan penulis untuk mengangkat masalah budaya organisasi dan stres kerja, dimana budaya organisasi berkaitan dengan pengenalan organisasi, dan stres kerja berkaitan dengan beban pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Permatasari (2019) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Kalbadri dan Karyaningsing (2021) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan Rini, Maria dan Syharuddin (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Ayu Hartina (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Kalbadri dan Karyaningsih (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan Kharisah (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang penulis akan bahas yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya ilmu tentang Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang.

2. Bagi Organisasi Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Palembang

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawainya serta bisa menjadi bahan untuk mengevaluasi organisasi untuk terus berkembang untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afda, M. R., Andriana, I., & Siregar, L. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat. *Journal of Islamic Education Management* Volume, 3(2), 299–313. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2419>
- Amran. (2021). Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 92–100.
- Anis. Watul.K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* Volume 1 Nomor 2, Februari 2019 Halaman 141-153
- Aprilianti, R., Bhirawa, S. W. S., & Widodo, M. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntas*, 1(1), 428–434.
- Aqnes, T., Hanafi, A., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang. *Journal of Islamic Education Management* Volume, 3(2), 185–199. <https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2379>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, Ru. (2018). *Stress Kerja*. Universitas Semarang PRESS.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan*. CV Athra Samudra.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Zahir Publishing. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.36418/ink.v2i2.8>
- Christanty, E. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Jawa Pos Surabaya*. Universitas Katolik Widya Mandala.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Journal of Management and Accounting*, 1(1), 55–69.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Rahay (ed.); Edisi 10 J). Indeks.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (M. S. Dr. Suharyono (ed.)). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Alfabeta.

- Ekawati, E., Rachma, N., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Hedonic Shopping Motives, Lifestyle, Brand Image dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Vans (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Unisma Jurusan Manajemen Angkatan 2018). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10), 177–191.
http://www.academia.edu/download/38127186/Review_Jurnal_Impact_of_CRM_Factors_on_Customer_Satisfaction_and_Loyalty.docx
- Ekhsan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. : *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* ISSN: 2723-701X Vol. 1 (1), 2020, p: 11 – 18
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2017). *Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Erlangga.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, VI(2), 125–135.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publisher Service).
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial & Hukum* (Issue Februari). Trussmedia Grafika.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Issue Maret). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hartina, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Hastuti, T. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hayqal, F., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Infomedia Nusantara Di Kota Depok. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 125–134.
- Indrasari, D. M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan* (Vol. 148). Unitomo Press.
- Islami, R. Al. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Training, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Kasus PT. Ciliandra Perkasa Divisi Biodiesel-Pelintung*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

- RajaGrafindo Persada.
- Kharisah, A. K. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI Syariah Cabang Semarang*. Institut Agama Islam Salatiga.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing. 15 Global Edition*. Pearson Education Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Professional*. In *Zifatama Publisher. Zifatama Publisher*.
https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Novianti, N. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V di Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Panggabean, M., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 202–213.
- Permatasari, D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syari ' ah Lantabur Tebuireng di Jombang* *PENDAHULUAN Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin hebat ini mengakibatkan persaingan yang semakin pesat , terlebi. 1*, 212–227.
- Pratiwi, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Store KFC Mataram, Medan*. Universitas Medan Area.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 665–669.
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Proboningrum, R. R. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Brassery Eatery, Bar & Lounge di Surabaya*. Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
- Putra, D. dan S. (2020). Hubungan Stress Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administasi Pendidikan Indonesia*, 11(2), 118–128.
- Rilda, M., Widiyanti, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Sriwijaya, U., Indonesia, P., Palembang, S. M., & Kerja, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 58–68.
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja , budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau The influence of the work environment , organizational culture and work stress on employee performance at the

- puskesmas designed. *Forum Ekonomi*, 20(2), 81–86.
- Robbins, P., & Judge. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13.). Salemba Empat.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2019). *Perilaku Konsumen*. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 405–412.
- Stoner, A. . (2017). *Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Triani, N. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih*. Universitas Islam Malang.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT Raja Grafindo Persada.
- Yanti, N. K. F. M., & Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar). *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 47–64. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230>