

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
UPT CREW KA LAHAT**

**SKRIPSI**



**Nama: Nadya Safira**

**NIM: 212016132**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
UPT CREW KA LAHAT**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**OLEH :**

**Nama : Nadya Safira  
NIM : 212016132**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadya Safira

Nim : 212016132

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Nadya Safira

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja  
Terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api  
Indonesia (Persero) UPT Crew Ka Lahat  
**Nama** : Nadya Safira  
**NIM** : 212016132  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Pembimbing I,**



**Dr. Fatimah, S.E., M.Si**  
**NIDN : 0205026201**

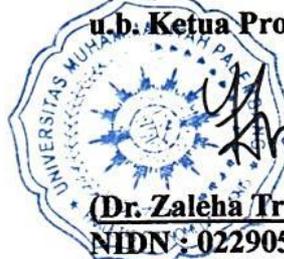
**Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal Maret 2021  
Pembimbing II,**



**Wani Fitriah, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0228016501**

**Mengetahui,  
Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**(Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si)**  
**NIDN : 0229057501**

**MOTTO :**

*“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”*

*HR. Muslim*

*“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kemampuannya”*

*Surah Al-Baqarah Ayat 286*

*“Dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”*

*Surah Al-Anfaal Ayat 46*

*Terucap syukur kepadamu*

*Ya Allah.....*

*Skripsi kupersembahkan kepada*

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta (Yulius Saputra Jaya dan Nelly)*
- *Saudara Laki-laki ku (Nekky Setiawan dan Naldy Tri Alpama)*

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat . Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Yulius Saputra Jaya dan Ibunda Nelly tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Nekky Setiawan dan adikku Naldy Tri Alpama.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli,S.E.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan,SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani,SE.,M.Si. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zuhriyah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Fatimah, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Keluarga besar paket 4 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
10. Teman seperjuangan Esa Putri Yani, Elsa Elistina, dan Dara Anjela terima kasih buat bantuan dan dukungannya.

11. Sahabat tercinta Putri Majid, Rita, Arneta, Laras dan Theak terimakasih atas semangatnya.

12. Keluarga besar KKN Posko 149 serta keluarga besar di Kampung Sukawinatan terima kasih atas kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, Februari 2021**

**penulis**

**(Nadya Safira)**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II.KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
2. Budaya Organisasi.....	13
3. Stres Kerja .....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis .....	21
<b>BAB III.METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Tempat penelitian.....	22
C. Operasionalisasi Variabel .....	23
D. Populasi dan sampel.....	23
E. Data yang Diperlukan .....	25

F. Teknik Pengumpulan data.....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	27
<b>BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	37
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	37
2. Visi, Misi Serta Tujuan .....	41
3. Hasil Uji Validitas Data .....	45
4. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	47
5. Gambaran Variabel Ber Hasil Riset .....	48
6. Karakteristik responden.....	49
7. Hasil Jawaban Responden.....	52
8. Proses Data.....	65
B. Pembahasan Hasil penelitian .....	69
<b>BAB V.SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	73
B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
Tabel III.1	Variabel, Definisi, Indicator .....	22
Tabel III.2	Sampel .....	24
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.....	40
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.....	40
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat4.....	1
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	42
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	43
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....	44
Tabel IV.7	Uji Reliabilitas .....	45
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	46
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....	49
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel IV.12	Hasil Uji F .....	56
Tabel IV.13	Hasil Uji t (parsial) .....	57
Tabel IV. 14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58
Tabel IV.15	Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	63

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar II.1</b> Kerangka Pemikiran .....	18
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Jadwal Rencana Penelitian  
Daftar Kuesioner  
Daftar Pertanyaan  
Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas  
Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)  
Variabel Budaya Organisasi (X1)  
Variabel Stress Kerja (X2)  
Tabulasi Data analisis Regresi Linear Berganda  
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)  
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)  
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X2)  
Uji Regresi, Uji F, Dan Uji T  
Tabel r  
Tabel F  
Tabel t  
Surat Riset Penelitian  
Sertifikat SPSS  
Sertifikat AIK  
Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer  
Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis  
Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi  
Plagiarism Checker  
Surat Keterangan Bebas Bayaran  
Data Peserta Ujian Kompre/Skripsi/Tesis  
Biodata Penulis

## ABSTRACT

***NadyaSafira/212016132/2021/The Influence of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT CREW KA Lahat***

*The formulations of the problem in this study are whether there is an influence of organizational culture and work stress on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. This research is an associative research. The location of this research is addressed at JL. Mayor Ruslan, Lahat Regency, Lahat District, Pasar Baru Village, South Sumatra. The number of population is 84, with a sample of 70 people, with the Simple Random Sampling technique. The data used are primary data and secondary data. Methods of data collection through questionnaires and documentation. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique uses multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression equation show that there is a positive influence between Organizational Culture and Job Stress on the performance of the employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence on Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance in the Organizational Culture variable (X1), Organizational Culture partially affects the performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat employees. Hypothesis t test results indicate that there is a significant effect of the Organizational Culture variable or the Job Stress variable partially on the Employee Performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. The coefficient of determination of 0.644 means that the variables of organizational culture and work stress are only able to explain changes in employee performance variables by 64.4%. While the remaining 35.6% is explained by other factors not included in this study. The results showed that there was an influence of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.*

**Keywords** : ***Organizational culture, Work stress and employed performance.***



## ABSTRAK

### **NadyaSafira/212016132/2021/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT CREW KA Lahat**

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di JL. Mayor Ruslan, Kabupaten Lahat, Kecamatan Lahat, Kelurahan Pasar Baru, Sumatera Selatan . Jumlah populasi 84, dengan sampel sebanyak 70 orang, dengan teknik *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. Hasil uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh secara signifikan Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. Hasil uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi atau variabel Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,644 memberikan makna bahwa variabel Budaya Organisasi dan Stres kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,4%. Sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.

**Kata Kunci : Budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman globalisasi ini perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, dengan demikian kelaangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya. Oleh sebab itu pimpinan dalam suatu perusahaan harus memberikan perhatian pada karyawannya diperusahaan tersebut dapat meningkat.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bergantung pada rencana strategi organisasi atau perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat

didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ghasemi (2013), budaya organisasi adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma, dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang berhasil menciptakan budaya yang baik akan memperoleh kondisi eksternal yang baik sehingga budaya dapat diciptakan sesuai strategi dan lingkungannya. Disamping itu, kondisi internal pun menjadi perangkat kuat yang menentukan perilaku para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang maksimal. Persoalan yang sangat mendasar bagi suatu organisasi adalah menciptakan budaya yang kuat atau bagaimana mengubah budaya yang lemah menjadi budaya yang kuat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan tercapai tujuan.

Menurut Beehr dan Newman dalam Sutarto Wijono (2010:145) mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Dengan tuntutan yang tinggi dari perusahaan, secara tidak sadar karyawan mengalami tekanan yang lebih selama bekerja yang mengakibatkan stres, sehingga berdampak negative bagi perusahaan banyak pekerjaan tidak terselesaikan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Memiliki Visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang

fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan Stakeholders. Memiliki Misi yaitu menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan. Dan memiliki Tujuan yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan bisnis property secara profesional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara aktif untuk kemanfaatan umum. Dalam wilayah kerjanya yang cukup luas tersebar di 4 Divisi Regional pulau Sumatera dan 9 Daerah Operasi pulau Jawa. Dalam kesempatan kali ini penelitian dilakukan di salah satu wilayah kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu UPT Crew KA Lahat.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Baik buruk kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan

yang dilakukan, dengan misi atau sasaran organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapat kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Masalah kinerja karyawan ini dijelaskan pada tabel 1.1 dalam hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2017-2019 yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**

A. Hasil KERJA	2017			2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Disiplin kerja	10%	100	<b>10</b>	10%	90	<b>9</b>	10%	70	<b>7</b>
2. Lingkungan kerja	10%	95	<b>9,5</b>	10%	90	<b>9</b>	10%	80	<b>8</b>
3. Stress kerja	5%	95	<b>4,75</b>	5%	90	<b>4,5</b>	5%	75	<b>3,75</b>
4. Budaya organisasi	5%	95	<b>5</b>	5%	90	<b>4,5</b>	5%	75	<b>3,75</b>
5. Stress kerja	10%	90	<b>9</b>	10%	95	<b>9,5</b>	10%	80	<b>8</b>
6. kepemimpinan	10%	95	<b>9,5</b>	10%	90	<b>9</b>	10%	80	<b>8</b>
7. Kualitas kerja	10%	75	<b>15</b>	10%	65	<b>13</b>	10%	55	<b>11</b>
8. Kuantitas kerja	20%	70	<b>14</b>	10%	60	<b>12</b>	20%	55	<b>11</b>
9. Keterampilan kerja	20%	70	<b>14</b>	20%	60	<b>12</b>	20%	60	<b>12</b>
<b>Jumlah</b>	100%		<b>90,75</b>	100%		<b>82,5</b>	100%		<b>72,5</b>

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat

Keterangan :

1. 91 - 100 = SB (Sangat Baik)
2. 71- 80,99 = CB (Cukup Baik)
3. 81 – 90,99 = B (Baik)
4. 61 - 70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sehingga menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari tujuan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya menurut Prawirosentono (2011: 27) factor-faktor kinerja yaitu efektifitas dan efesiensi, otoritas, disiplin, inisiatif, budaya organisasi, dan stress. Factor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Budaya organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam lembaga tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama baik antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Kurangnya orientasi tim antar karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat

mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, inovasi dan pembambilan resiko dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku pada kebiasaan yang ada, tidak berpedoman pada SOP dan peraturan yang berlaku sehingga keagresifan karyawan tidak berkembang. Jika saja hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Faktor Stress kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat, yang disebabkan seperti beban kerja dilapangan yang sangat melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stress, iklim kerja yang mendesak yang diberikan kepada karyawan dengan waktu kerja yang melebihi batas sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi dan rendahnya pengawasan yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh Budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Crew KA Lahat.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

#### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

#### 2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan sebuah masukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dan khususnya UPT Crew KA Lahat untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan pengaruh budaya organisasi dan stres kerja.

#### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya pada bidang yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alinvia Ayu Sagita, dkk (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyoso Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* : Bumi Aksara.
- Program strata satu (2018). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Putra dan Rahyuda (2015). *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Reza amelia (2012). *Pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada bank mandiricabang padang*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto Wijono (2010). *Psikologi Industri & Organisasi. Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta : Pranadamedia Group
- Wibowo, 2005. *Manajemen Kinerja. (Edisi 5)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yayan sutanto (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan Bandung.