

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ARMADA AUTO TARA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Tsalwa Chaerunnisa

NIM : 212019402

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ARMADA AUTO TARA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Tsalwa Chaerunnisa

NIM : 212019402

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

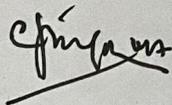
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara
Palembang
Nama : Tsalwa Chaerunnisa
NIM : 212019402
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

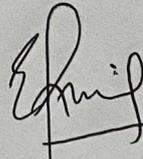
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 15 Mei 2024

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choirivah, SE., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Ervita Safitri, SE., M.Si
NIDN: 0225126801

Mengetahui Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, SE. M.Si
NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tsalwa Chaerunnisa

NIM : 212019402

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap
Karyawan Pada PT. Armada Auto Tara Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana 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 apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 15 Mei 2024



Tsalwa Chaerunnisa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu

(Umar bin Khattab)

Kupersembahkan Kepada :

- *Kedua Orangtua Tersayang*
- *Kakak tersayang*
- *Keluarga Besar*
- *Pembimbing Skripsi*
- *Rekan Seperjuangan*
- *Almamater*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang”** Shalawat serta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya sampai kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak lah mudah dan tidak terlepas dari kesulitan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ku. Ayahanda Buyung Devino dan Ibunda Asniwati yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan, dan memberi dorongan semangat dengan penuh kasih sayang kepada penulis.

Serta ucapan terima kasih kepada pembimbing yang telah memberikan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan jauh dari sempurna, baik kualitas maupun kuantitas dari materi skripsi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat

memberikan manfaat. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih banyak.

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Randi Hidayat, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Keluarga tercinta Orang tuaku Bapak dan Ibu. Buyung devino dan Asniwati, Abangku Bayu Ananta, sepupuku Andan Ristina dan Keluarga Besar semuanya yang telah memberikan dorongan serta do'a dan menyemangati saya dalam menyelesaikan studi sarjana dan doa untuk kelancaran skripsi saya.
9. Teman-teman KKN Posko 227 Meranjat 2.
10. Kepada Atasan dan Karyawan di PT. Armada Auto Tara Palembang.
11. Kepada rekan-rekan seperjuang Fariz, Intan, Agus dan Farhan telah memberikan do'a serta dukungan.
12. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Mei 2024

Tsalwa chaerunnisa

DAFTAR ISI

Halaman Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto Dan Persembahan.....	v
Prakata.....	v
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian	39
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Populasi Dan Sampel	40
E. Data Yang Diperlukan.....	42

F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83
Daftar Pustaka.....	85
Lampiran.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penjualan Mobil	8
Tabel I.2 Data Pra Riset	9
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan.....	41
Tabel IV.1 Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel IV.2 Uji Validasi Budaya Kerja.....	53
Tabel IV.3 Uji Validasi Disiplin	54
Tabel IV.4 Uji Validasi Stres Kerja	54
Tabel IV.5 Uji Realibilitas.....	55
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel IV.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	61
Tabel IV.11 Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel IV.12 Budaya Kerja (X1)	63
Tabel IV.13 Disiplin (X2).....	64
Tabel IV.14 Stres Kerja (X3).....	65
Tabel IV.15 Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.16 Uji F.....	68
Tabel IV.17 Uji T.....	69
Tabel IV.18 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka pemikiran	36
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner.....	88
Lampiran Tabulasi Data Identitas Responden	92
Lampiran Tabulasi Data Variabel Y, X1,X2 Dan X3	94
Lampiran SPSS Karakteristik Identitas Responden.....	98
Lampiran SPSS Data Jawaban Responden	99
Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran Koefisien Determinasi	109
Lampiran Uji F dan Uji t.....	109
Lampiran Regresi Linier Berganda.....	109
Lampiran Jadwal Penelitian.....	111
Lampiran Biodata.....	112
Lampiran Sertifikat	113
Lampiran Plagiat.....	120
Lampiran Kartu Bimbingan	121

ABSTRAK

Tsalwa Chaerunnisa / 212019402

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Armada Auto Tara Palembang. Populasi dalam penelitian ini 105 karyawan, jumlah sampel sebanyak 51 responden yang diambil dengan simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan teknik pengambilan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi. Hasil hipotesis uji F menunjukkan ada pengaruh positif budaya kerja disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Armada Auto Tara Palembang. Hasil uji t, menunjukkan ada pengaruh secara parsial budaya kerja disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Armada Auto Tara Palembang. Hasil koefisien determinasi budaya kerja disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan besarnya sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Tsalwa Chaerunnisa / 212019402

This research aims to determine the influence of disciplined work culture and work stress on the performance of PT. Armada Auto Tara Palembang employees. The population in this study was 105 employees, the total sample was 51 respondents taken by simple random sampling. The data used is primary data, while the data collection technique is a questionnaire. The analysis techniques used are multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination analysis. The results of the F test hypothesis show that there is a positive influence of disciplined work culture and work stress on the performance of PT Armada Auto Tara Palembang employees. The results of the t test show that there is a partial influence of disciplined work culture and work stress on the performance of PT Armada Auto Tara Palembang employees. The coefficient of determination of disciplined work culture and work stress on employee performance was 74.8%, while the remaining 25.2% was explained by other variables not included in this research.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal inti dan sangat memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan, tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia adalah asset organisasi yang penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Menurut Sulistyowati (2021) Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas (Gibson,dkk dalam wibowo 2016:2).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kepribadian, keahlian, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen loyalitas, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Kasmir,2016:189). Sedangkan menurut (Robbins 2018) stres kerja juga mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individu.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah sikap nyata yang ditampilkan tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi perusahaan ataupun organisasi.

Karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2020:7) mengatakan kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Kompri (2020:2) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang hendak dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan

kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan memberlakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018:83). Suparyadi (2015:465) menyatakan bahwa

budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki individu atau kelompok masyarakat sebagai individu dan sebagai bagian dari organisasi yang membentuk perilaku dan mendorong individu tersebut untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu di tempat kerja.

Disiplin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu di perhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal inti bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Kasmir (2019:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya, dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam mengerjakan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin

menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Stres kerja merupakan faktor permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan sumber daya manusianya baik adanya stres kerja pada karyawan, stres kerja dapat disamakan dengan tekanan berlebihan yang merugikan seseorang dalam bekerja

Menurut Afandi (2018:173) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antar individu dengan pekerjaan mereka , dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Mangkunegara (2014:179) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2016:76) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut King (2018:2) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan 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 merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunya produktivitas kerja dari karyawan. Bila stres kerja meningkat maka akan ada pengaruh yang akan dialami oleh perusahaan, umumnya turunya kualitas dari perusahaan tersebut. Tak bisa di hindari, stres kerja pasti selalu ada dimanapun, jadi perusahaan harus bisa meminimalisir segala stres kerja yang terjadi agar tidak ada pengaruh terhadap perusahaan. Stres kerja juga merupakan bagian di siklus kerja

yang pasti di alami oleh setiap karyawan, namun itu kembali tergantung ke karyawan tersebut bisa meminimalisirnya atau tidak.

Perkembangan industri mobil semakin hari semakin pesat sehingga memunculkan banyak persaingan antara produsen mobil yang berlomba-lomba mengeluarkan desain mobil terbaru untuk memuaskan keinginan para konsumennya begitu juga dengan PT.Armada Auto Tara tidak henti-henti mengeluarkan inovasi baru untuk kepuasan pelanggan.

PT. Armada Auto Tara merupakan perusahaan yang sudah lama bergerak di bidang otomotif dan tidak perlu diragukan lagi akan mutu produk yang di pasarkan, Armada Auto Tara sudah berdiri sejak tahun 1996 jumlah penjualannya pun sudah sangat banyak tersebar di seluruh indonesia. 28 tahun sudah Armada Auto Tara berdiri di indonesia, hal tersebut sudah cukup membuat konsumen yakin dengan Armada Auto Tara.

Displin PT. Armada Auto Tara masih masih tergolong rendah, karena setiap tahunnya masih ada karyawan yang tidak hadir. Sehingga karyawan banyak yang melanggar tata-tertib akan peraturan yang berlaku, seperti istirahat lebih awal, meninggalkan ruangan kerja tanpa surat tugas tidak sesuai ketentuan berlaku.

Dengan memberlakukan budaya kerja agar dapat menciptakan rasa saling keterbukaan dan kerja sama yang baik maka pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan pada PT. Armada Auto Tara dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Stres kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena banyaknya beban pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang singkat begitu juga di PT.Armada Auto Tara keadaan karyawan yang mengalami stres kerja karna beban kerja yang diberikan terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu banyak seperti karyawan sering menjalani peran ganda cenderung membuat karyawan menjadi stres dalam kerja.

Peran kepemimpinan mempunyai peran penting dalam menentukan disiplin karyawan karna pemimpin bertindak sebagai contoh dan panutan bagi karyawan. karyawan yang bekerja dikejar target membuat karyawan tertekan dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan menjadi menurun yang terakhir adanya konflik antar karyawan seperti beda pendapat dengan sesama rekan kerja atau adanya mis komunikasi juga berpengaruh dalam bekerja yang dapat menyebabkan karyawan stres kerja dan membuat kinerja karyawan menurun.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Penjualan Mobil tahun 2018 - 2022
PT. Armada Autotara Palembang

Tahun	Target	Realisasi	Target Tidak Tercapai	Persentase Tidak Tercapai
2018	238 Unit	214 Unit	24 Unit	10%
2019	245 Unit	218 Unit	27 Unit	11%
2020	245 Unit	225 Unit	20 Unit	8%
2021	261 Unit	243 Unit	18 Unit	7%
2022	261 Unit	250 Unit	11 Unit	4%

Sumber :PT.Armada Auto Tara Tahun 2023

Berdasarkan data yang di peroleh dari PT. Armada Auto Tara dalam 5 tahun terakhir masih ada yang tidak mencapai target perusahaan yang telah ditentukan, pada realisasi pendapatan yang cenderung menurun dalam dua tahun terakhir

menunjukkan kinerja karyawan telah menurun, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2018 tetapi pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan terus-menerus. berdampak pada tidak tercapainya target dalam bekerja, terlihat dari karyawan tidak dapat menyelesaikan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Hal ini di sebabkan kurangnya sarana promosi yang diberikan PT. Armada Auto Tara belum tercukupi untuk memenuhi target perusahaan. Adapun sarana promosi yang dipakai oleh sales PT. Armada Auto Tara dengan promosi melalui media sosial seperti market place facebook, postingan di instagram, promosi melalui koran dan juga menggunakan sarana promosi secara offline salah satunya dengan membagikan brosur-brosur ke perusahaan-perusahaan yang biasa menggunakan truck untuk operasional perusahaan.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Karyawan
PT. Armada Auto Tara Palembang

No	Pernyataan	setuju	Tidak setuju
KINERJA KARYAWAN (Y)			
1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik	11	19
2	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya	13	17
3	Karyawan memiliki hubungan yang terjalin baik	5	25
BUDAYA KERJA (X1)			
1	Karyawan menerapkan disiplin	10	20
2	Karyawan terbiasa bekerja sama dengan baik	14	16
DISIPLIN (X2)			
1	Karyawan mempunyai kemampuan yang baik	8	22
2	Karyawan mendapatkan teladan yang baik dari pimpinan	12	18
3	Karyawan mendapatkan pengawasan dari pimpinan	10	20
STRES KERJA(X3)			
1	Karyawan memiliki sedikit beban kerja terhadap pekerjaannya	11	19
2	Karyawan mendapatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan cukup waktu	13	17

Sumber : Data kuesioner 2023

Berdasarkan hasil Pra-riset di diatas dapat dilihat bahwa dari 30 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan disebabkan tingkat karyawan yang belum memiliki kualitas kerja yang baik ada sebanyak 19, serta karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya ada sebanyak 17, dan karyawan yang belum memiliki hubungan yang terjalin baik ada sebanyak 25, berdasarkan hasil pra-riset dapat di simpulkan bahwa terdapat menurun terhadap kinerja karyawan di Pt. Armada Auto Tara Palembang.

Berdasarkan hasil pra-riset variabel Budaya kerja dapat dilihat bahwa kondisi Budaya kerja PT. Armada Auto Tara secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan jawaban tidak, masih ada permasalahan dan tergolong masih rendah dikarenakan masih ada karyawan yang belum menerapkan budaya disiplin dalam bekerja terlihat dari 20 jawaban responden, dan karyawan tidak terbiasa bekerja sama terlihat dari 16 jawaban responden.

Berdasarkan hasil pra-riset Disiplin dapat dilihat bahwa tingkat disiplin belum sesuai dengan yang diharapkan karena karyawan belum mempunyai kemampuan kerja yang baik dapat dilihat dari jawaban 22 responden, karyawan mendapat teladan yang baik dari pimpinan terlihat ada 18 jawaban responden yang tidak setuju, dan pimpinan belum mengawasi karyawan ada 20 jawaban responden yang tidak setuju.

Berdasarkan hasil pra-riset Stres kerja terlihat bahwa karyawan pada PT. Armada Auto Tara mengalami kondisi stres kerja yang disebabkan karyawan memiliki beban kerja terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari pra-riset bahwa ada 19 jawaban responden, dan karyawan belum mendapat waktu menyelesaikan pekerjaan dengan cukup dapat dilihat dari jawaban 17 responden.

Penurunan kinerja karyawan dikarenakan oleh budaya kerja atau kebiasaan kerja pada karyawan yang kurang disiplin yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan, disiplin kerja juga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara, karyawan belum bekerja sesuai dengan peraturan standar operasional prosedur perusahaan dan karyawan masih terlambat datang serta tidak menggunakan waktu kerja dengan optimal. serta karyawan

mengalami stres kerja karena memikul beban kerja yang terlalu banyak dan di kejar target dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sering mendapatkan peran ganda dalam bekerja.

Berdasarkan Latar Belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang** “

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Armada Auto Tara Palembang?
2. Adakah Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang?
3. Adakah Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang?
4. Adakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya kerja, Disiplin dan Stres kerja terhadap kinerja PT.Armada Auto Tara Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT.Armada Auto Tara Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja PT. Armada Auto Tara Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Manfaat bagi PT. Armada Auto Tara Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informative yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Armada Auto Tara Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis untuk di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Asiati Isnaini (2019) *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Afandi, P.(2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekan Baru : Zanafah Publishing
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Badawi A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi*. Jurnal
- Budiarti. (2017) *Pengaruh Gander dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*: Bandung.
- Choiriyah dkk (2019). *Influence Of competence, Motivation and Discipline on PDAM*. Jurnal
- Desi. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jurnal.
- Dwiansyah. (2021) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jurnal.
- Fachriyah (2021) *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on performance*. Jurnal
- Hisbuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Bumi Akasara.
- Hasan, I. (2017) *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek* . Depok : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Maryati, Tri. (2021)1. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara, A.A (201) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya

- Nurhadijah (2017). *Studi tentang Budaya kerja Pegawai Sekolah menengah kejuruan Negri 1 Penajam Paser Utara*. Jurnal
- Risky N.A (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal
- Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat,
- Rivai (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saputri D.(2018) *Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai dan dampak terhadap kinerja karyawan*. Jurnal.
- Sedarmayanti (2017). *Tata Kerja dan produktifitas kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan ketiga. Bandung : Mandar maju
- Sunarsi D.(2018) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawa*. Jurnal
- Sugiyono. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto (2018) *Dasar-dasar Manajemen pemasaran (konsep,strategi,dan kasus) Edisi ketiga*. Jakarta : Caps (center of academic publishing center)
- Sutisno (2016) *Pengaruh Motivasi dan Disipkin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi
- Sutrisno,E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sulistyowati (2021). *Pengaruh Komponen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skek Melalui Kinerja Petugas*. Jurnal
- S.M Maltseva (2023) *Sikap Mahasiswa baru universitas Pedagogis Rusia terhadap Motivasi dan Disiplin dalam Pengembangan diri pribadi*. Jurnal
- Saputi,D (2018) *Pengaruh kompetensi,gaya kepemimpinan,budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*. Jurnal.
- Syahputra I. (2020) *Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasn kerja terhadap komitmen*. Jurnal.

- Tika. (2014) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Novita W. (2018) *Stres Kerja dan Disiplin Kerja*. Jurnal
- Kompri. (2020). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wartono, T. (2017) *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawab para karyawan*. Jurnal.
- Wibowo. (2016) *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia PT. RajaGrafindo Persada