

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN
BLOSSOM SUMATRA KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG
ILIR (PALI)**



SKRIPSI

Nama : Ika safitri

NIM : 212021117

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN
BLOSSOM SUMATRA KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG
ILIR (PALI)**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Ika safitri

NIM : 212021117

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ika Safitri
NIM : 212021117
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Satrata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 di publikasikan 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 ketidak benaran dalam pernyataan. maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Maret 2025



Ika Safitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

Nama : Ika Safitri
NIM : 212021117
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0220048603

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Keridhaan Allah tergantung kepada keridhaan orang tua dan kemurkaan Allah tergantung kepada orang tua”

(HR. Tarmidzi)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah :5-6)

“ Skripsi ini adalah bukti bahwa mimpi, doa, dan usaha yang konsisten bisa mengubah ketidakmungkinan menjadi kenyataan. Karena proses tidak akan menghiyanati hasil, selama kita tidak mengkhianati proses itu sendiri”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua Orang Tua ku
Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Mat Sani dan pintu surgaku Ibunda Jumyati . Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang telah diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku kuliah, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik untuk putrinya ini. Untuk kedua orang tua ku yang paling ku cintai terima kasih banyak karena selama ini telah mendoakan, memberikan dukungan disetiap langkah ku. Skripsi ini adalah bukti kecil dari besarnya cinta dan perjuangan kalian”
- ❖ Kepada Ke Tiga Saudara/I ku
Ade Oktaviansah, Icha Apriani, dan Intan Aprilia yang selalu memberi dukungan dan doa atas pembuatan skripsi ini
- ❖ Kedua Pembimbing Skripsiku
- ❖ Untuk Almamater



PRAKATA

Assalamu'allaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya sampai akhir zaman. Skripsi ini berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)**". Tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si., dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO., selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini.
6. Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO., selaku Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini.
7. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.
9. Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir (Pali) yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi.
10. Teman-teman seperjuanganku yang telah memberikan semangat, motivasi, dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teruntuk pemilik Nim 452021005 yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pembuatan skripsi ini. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah,

memberikan dukungan, semangat, tenaga maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi penulis. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis dalam pembuatan skripsi ini.

12. Last but not least. Terima kasih untuk Ika Safitri, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan berbagai tekanan dari luar dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna kebaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Mei 2025

Ika Safitri

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Moto dan Persembahan.....	v
Prakata.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39

E. Data yang Diperlukan	41
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
Lampiran	91

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi Tahun 2019-2023 PT. Golden Blossom Sumatra	4
Tabel I.2 Daftar Pernyataan	5
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	35
Tabel III.2 Populasi dan sample Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra KabupatenPenukal Abab Lematang Ilir (PALI).....	40
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel IV.7Kinerja karyawan.....	57
Tabel IV.8 Budaya Organisasi	60
Tabel IV.9 Stres Kerja.....	63
Tabel IV.10 Motivasi Kerja	66
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	71
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	72
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	32
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Tabulasi

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Karakteristik Responden

Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7. Hasil Regresi Linear Berganda, Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8. Tabel F

Lampiran 9. Tabel t

Lampiran 10. Tabel r

Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 13. Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran 14. Surat Keterangan BPP

Lampiran 15. Plagiasi Turnitin

Lampiran 16. Sertifikat AIK

Lampiran 17. Sertifikat SPSS

Lampiran 18. Sertifikat SKPI I

Lampiran 19. Sertifikat SKPI II

Lampiran 20. Sertifikat SKPI III

Lampiran 21. Sertifikat SKPI IV

Lampiran 22. Sertifikat Aplikasi dan Komputer Bisnis

Lampiran 23. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 24. Jurnal

Lampiran 25. Biodata

ABSTRAK

Ika Safitri/212021117/2025/Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali yang berjumlah 105 karyawan. Sampel digunakan sebanyak 83 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara simultan budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Aab Lematang Ilir Pali. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya produktivitas kerja karyawan sebesar 60,9%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRAC

Ika Safitri/212021117/2025/The Influence of Organizational Culture, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency.

This study aims to determine the influence of organizational culture, work stress and work motivation on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency. This research is an Associative research. The population of the research is PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency, totaling 105 employees. The sample used was 83 respondents. The data used are primary data. The data collection method used in this study is by using a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis and hypothesis testing. The results of the study indicate that 1) Simultaneously, organizational culture, work stress and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency. 2) There is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency. 3) There is a positive and significant influence of work stress variables on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency. 4) There is a positive and significant influence of work motivation variables on the work productivity of employees of PT. Golden Blossom Sumatra, Penukal Abab Lematang Ilir Pali Regency. The results of the determination coefficient show that the variables of organizational culture, work stress and work motivation are able to contribute to the increase and decrease in employee work productivity by 60.9%.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Work Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi semakin pesat sementara persaingan bisnis semakin ketat. Kemajuan teknologi telah menghilangkan batasan informasi antar daerah maupun negara yang menyebabkan persaingan bisnis, tidak hanya berasal dari tempat perusahaan tersebut berada tetapi juga dari berbagai daerah bahkan negara asing.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik, mengingat perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut mengharapkan hasil yang bermanfaat dan dapat beradaptasi dengan perubahan serta pengembangan yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan melibatkan adanya standar pencapaian yang harus dipenuhi. Karyawan yang berhasil mencapai standar tersebut dianggap memiliki kinerja

yang baik sementara yang tidak mencapai kategori standar tersebut dikategorikan sebagai berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir 2019:182).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, tingkat stres, dan kompensasi. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengendali dan pembentuk arah sikap serta perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai perilaku yang diterima dan dipahami bersama, mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma perilaku anggota organisasi (Sutrisno 2018:2).

Selain budaya organisasi, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja sering dianggap sebagai hal yang buruk, biasanya disebabkan oleh faktor-faktor negatif yang mempengaruhi individu dalam menjalani pekerjaan mereka (Hasibuan 2019:98).

Stres kerja yang berada pada tingkat wajar dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja, karena dapat memotivasi karyawan untuk lebih fokus dan produktif. Namun, jika stres kerja yang berlebihan hal ini justru dapat berdampak buruk, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Stres kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja seperti kehilangan semangat untuk

bekerja, kesulitan dalam berkonsentrasi, dan penurunan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi kerja sangat berkaitan dalam kehidupan seseorang, terutama dalam dunia kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas mereka. Karyawan juga lebih tanggap dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi, berusaha meningkatkan keterampilan, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kemajuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Motivasi kerja juga mengacu pada suatu keinginan yang muncul dalam diri seseorang karena individu tersebut terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan kesungguhan. Hal ini menyebabkan hasil dari aktivitas yang dilakukan menjadi baik dan berkualitas (Afandi 2018:23).

PT. Golden Blossom Sumatra ini bergerak di bidang perkebunan sawit, yang mana fokus bisnisnya meliputi pembibitan, penanaman, dan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) dari kelapa sawit yang menghasilkan CPO dan Kernel. Untuk menghadapi persaingan bisnis, PT. Golden Blossom Sumatra membutuhkan peningkatan kinerja karyawan yang baik, mengingat adanya globalisasi saat ini

menjadikan perusahaan harus menghadapi persaingan dan memenangkan persaingan tersebut.

Tabel I.1
Data Produksi Tahun 2019-2023
PT. Golden Blossom Sumatra

Tahun	Rencana (kg)	Realisasi (kg)	Persentase tercapai (%)	Persentase tidak tercapai (%)
2019	165.000.000	83.029.120	50,3	49,7
2020	160.000.000	91.332.850	57,08	42,92
2021	150.000.000	189.796.280	126,53	-
2022	255.000.000	238.743.220	93,34	6,66
2023	290.000.000	254.653.710	87,8	12,20%

Sumber : PT. Golden Blossom Sumatra 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan produksi sawit pada PT. Golden Blossom Sumatra pada tahun 2019 mempunyai target 165.000.000 kg, realisasi 83.029.120 kg dengan menunjukkan persentase tercapai 50,3% dan persentase tidak tercapai 49,7%. Pada tahun 2020 target 160.000.000 kg, realisasi 91.332.850 kg menunjukkan persentase tercapai 57,08% dan persentase tidak tercapai 42,92%. Pada tahun 2021 target 150.000.000 kg, realisasi 189.796.280 kg menunjukkan kenaikan dengan persentase tercapai 126,53%. Pada tahun 2022 target 255.000.000 kg, realisasi 238.743.220 kg menunjukkan persentase tercapai 93,34% dan persentase tidak tercapai 6,66%. Pada tahun 2023 mempunyai target 290.000.000 kg, realisasi 254.653.710 kg menunjukkan persentase tercapai 87,8% dan persentase tidak tercapai 12,20%.

Dalam kasus produksi PT. Golden Blossom Sumatra yang disebutkan sebelumnya, terdapat perubahan yang tidak konsisten dalam hasil produksi. Hal

tersebut menunjukkan bahwa performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal. Peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Karyawan diharapkan harus terus meningkatkan kinerja agar memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil prariset dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 karyawan dapat dilihat hasil rekapitan jawaban karyawan sebagai berikut :

Tabel I.II
Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan mampu bekerja dengan kualitas yang baik	7	23
2	Kuantitas target perusahaan yang tercapai dengan tepat	5	25
3	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik	9	21
Budaya Organisasi			
1	Karyawan tekun walaupun menghadapi kesulitan di saat bekerja	8	22
2	Karyawan menyelesaikan tugas dengan tulus sesuai ketentuan perusahaan	8	22
3	Karyawan mempunyai rasa sabar saat bekerja	10	20
Stres Kerja			
1	Karyawan hanya memiliki satu peran atau tanggung jawab dalam pekerjaan	3	27
2	Karyawan merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan	6	24
3	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	5	25
Motivasi Kerja			
1	Kompensasi yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik dan kesehatan karyawan	8	22
2	Karyawan merasa nyaman dan aman untuk berada di sekitar area perusahaan	5	25
3	Karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja	7	23

Sumber : Hasil Pra-riset PT. Golden Blossom Sumatra,2024

Tabel 1.2 di atas menunjukkan permasalahan yang timbul pada PT. Golden Blossom Sumatra antara lain sebagai berikut :

1. Pernyataan 1-3 mengenai variabel kinerja karyawan, yaitu mayoritas karyawan tidak mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak mampu bekerja dengan kualitas yang baik karena beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan dalam mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, tidak tercapainya kuantitas target perusahaan dengan tepat yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara departemen atau tim yang mengakibatkan adanya perselisihan dalam pendekatan yang diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, karyawan masih kesulitan dalam menyusun prioritas tugas sehingga sering kali karyawan menghabiskan waktu yang lebih lama untuk pekerjaan yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap perusahaan.
2. Pernyataan 1-3 mengenai variabel budaya organisasi, yaitu ditemukan permasalahan terhadap budaya organisasi di perusahaan, sebagian besar karyawan tidak dapat memenuhi harapan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh kesabaran, tulus dan tingkat ketekunan yang sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara sikap yang diterapkan karyawan dalam keseharian mereka. Budaya organisasi yang sehat dan kuat akan mempengaruhi cara karyawan bekerja, berinteraksi dengan rekan kerja. Dalam lingkungan kerja yang ideal, karyawan diharapkan untuk menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka.
3. Pernyataan 1-3 mengenai variabel stres kerja, menunjukkan tingginya tingkat stres yang dialami sebagian besar karyawan dalam menghadapi

tugas dan tantangan pekerjaan, hal ini menunjukkan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan lebih dari sekedar tuntutan fisik atau mental biasa. Stres kerja yang tinggi sering kali disebabkan oleh kombinasi tekanan yang datang dari berbagai sumber, baik dari tugas pekerjaan yang kompleks, masalah interpersonal dengan rekan kerja, maupun ketegangan dalam hubungan dengan atasan. Stres kerja yang berkelanjutan dapat menurunkan kualitas kerja dan kesejahteraan emosional karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

4. Pernyataan 1-3 mengenai variabel motivasi kerja, yaitu memperlihatkan rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang merupakan salah satu faktor dalam memastikan karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang rendah dapat terlihat dalam berbagai aspek, salah satunya adalah ketidakmampuan karyawan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Selain itu, masalah lainnya yang muncul adalah ketidakmampuan karyawan untuk bekerja lembur ketika pekerjaan belum selesai, karyawan yang tidak siap lembur biasanya menunjukkan kurangnya komitmen terhadap tugas yang telah diberikan dan kurang merasa bahwa usaha tersebut tidak penting untuk kesuksesan organisasi. Karyawan juga merasa tidak puas terhadap besaran bonus yang diberikan, karena mereka merasa bahwa bonus tersebut tidak sesuai dengan harapan mereka.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa adanya hubungan keterkaitan satu sama lain antara budaya organisasi, stres kerja, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali) ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali) ?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali) ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali).

2. Bagi Perusahaan

Untuk menunjukkan bahwa suatu masalah layak untuk diteliti, serta memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya untuk peneliti yang memiliki judul atau objek yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori, konsep, dan indikator). Riau : Zanafah Publishing
- Ardiaz Zidane Dzikrillah, Muhammad Fauzan Azhmy (2024). Analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nauli Sawit Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol.3, No.5
- Doni marlius, Ilin Pebrina (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2 Nomor 2.
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Florensia Sandrina Tae, Kartika Yuliari, Yudiarto Perdana Putra, Desi Kristanti (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi dan pergudangan di PT. Surya Sawit Sehati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, Volume 2 Nomor 2.
- Handoko, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Helmi Prilla Aldino, Zola Meihandika (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Kecamatan Sangir Balai Janggo Kabupaten Solok. *Jurnal Economina*, Volume 1 Nomor 4.
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Laden Mering, Hansly Tunjang , Rita Yuanita Toendan (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan retensi karyawan sebagai mediasi di PT. Hutan Sawit Lestari, kota waringin timur, kal-teng. *Journal Systems*, Vol.17 No.9
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2020. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- M. Iqbal Hasan. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group