

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMSEL
BABEL CABANG JAKABARING KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ivander Harsell

NIM : 212021292

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMSEL
BABEL CABANG JAKABARING KOTA PALEMBANG**

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



SKRIPSI

Nama : Ivander Harsell

NIM : 212021292

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ivander Harsell
Nim : 212021292
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di
Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota
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 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 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 hariterdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 di perguruan tinggi.

Palembang, Agustus 2025


Ivander Harsell

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di
Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota
Palembang

Nama : Ivander Harsell
Nim : 212021292
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan diserahkan
pada tanggal Agustus 2025

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 228016501

Pembimbing II



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0286128102

Mengetahui
Dekan

~~n.b.~~ Ketua program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”

(QS. Ali Imran: 139)

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembakan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah dengan ikhlas dan tulus memberikan segalanya untuk kebahagiaan anaknya.
2. Untuk kedua kakak tersayang serta adik keluarga besarku yang selalu mendo'akanku.
3. Teman-teman dan sahabatku tercinta yang telah membantu dan mendukungku.
4. Dosen beserta Almamater kebangganku Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, berkah, hidayat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW berserta seluruh keluarga dan para sahabatnya yang telah selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam membawa cahaya petunjuk kepada seluruh umat manusia.

Dengan rasa penuh cinta dan kasih serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini terkhusus kepada kedua orang tuaku, Bapak Rusdi dan Ibu Hartati terima kasih telah menyayangi, mendukung dan mendo'akan serta selalu ada untukku. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, maka dengan kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si Selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada Kedua Orang tua Saya Terima Kasih sudah memotivasi dan Memfasilitasi saya untuk mengerjakan skripsi ini dengan baik.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 9	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampling.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Identitas Responden
- Lampiran 3 : Tabulasi Data (X1)
- Lampiran 4 : Tabulasi Data (X2)
- Lampiran 5 : Tabulasi Data (X3)
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7 : Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 25.0 untuk Windows
- Lampiran 8 : Nilai rtabel
- Lampiran 9 : Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 10 : Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)
- Lampiran 11 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 12 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14 : Sertifikat komputer
- Lampiran 15 : Turnitin
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Sertifikat AIK
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 19 : Biodata Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Prariset karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang	11
Tabel III.1	Variabel penelitian, Defenisi Oprasional, dan Indikator	37
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel IV.5	Uji Validitas	54
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.7	Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.8	Budaya Organisasi.....	58
Tabel IV.9	Stres Kerja	60
Tabel IV.10	Komitmen Organisasi	62
Tabel IV.11	Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.12	Hasil Uji F (Uji Simultan)	66
Tabel IV.13	Hasil T (Uji Parsial).....	67
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	68

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMSEL BABEL
CABANG JAKABARING KOTA PALEMBANG**

ABSTRAK

Ivander Harsell/212021292/2025/_Wani Fitriah / Eni Cahyani Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring dengan sampel yang digunakan sebanyak 57 responden dengan teknik simple random sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis membuktikan ada pengaruh signifikan pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring, ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring, dan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi mampu berkontribusi terhadap naik atau turunnya kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring sebesar 47,9%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK STRESS, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT BANK SUMSEL BABEL, JAKABARING BRANCH, PALEMBANG CITY**

ABSTRACT

Ivander Harsell/212021292/2025/_Wani Fitriah / Eni Cahyani Organizational Culture, Work Stress and Organizational Commitment to Employee Performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch, Palembang City/Human Resource Management.

This study aims to determine the influence of organizational culture, work stress, and organizational commitment on employee performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch, Palembang City. The population in this study were 66 employees of Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch with a sample of 57 respondents using simple random sampling technique. The type of research used is associative research. The data used are primary and secondary data, with the data collection method being a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test prove that there is a significant influence of organizational culture, work stress, and organizational commitment on employee performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch, Palembang City, there is an influence of organizational culture on employee performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch, there is an influence of work stress on employee performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch, and there is an influence of organizational commitment on employee performance at Bank Sumsel Babel Jakabaring Branch. The coefficient of determination shows that organizational culture, work stress, and organizational commitment contribute 47,9% to the increase or decrease in employee performance at Bank Sumsel Babel, Jakabaring Branch.

Keywords:Organizational Culture, Work Stress, and Organizational Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suriadi (2021:3) Sumber daya manusia (SDM) merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan orang lain, memiliki cipta, rasa, dan karya. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menentukan keberhasilan produksi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Karyawan adalah elemen terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan karena memiliki keahlian, kemampuan dan keterampilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan (Ewaldy dalam Kabdiyono , 2024:2)

Kinerja adalah pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik itu secara kuantitas dan kualitas, diukur dengan mengamati tingkat pencapaian atau produktifitas pegawai dalam tugas dan tanggung jawab kerja mereka.

Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Kurniawan dalam Kabdiyono, 2024:4).

Arli B (2022) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir, yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Definisi stres ialah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang dihasilkan pandangan tidak pasti dan penting (Stevenrobins, 2020). Sedangkan menurut Gipson (2020), stres kerja adalah satu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar atau lingkungan.

Kemudian Komitmen organisasi menurut Mayer dan Herscovitch (Kawiana, 2020:253) merupakan stabilitas dan kekuatan psikologis yang mengikat individu tersebut dalam proses aksi yang relevan dengan target dan tujuan organisasi dan hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

Bank Sumsel Babel merupakan Bank Sumsel Babel resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status perusahaan Daerah. Dalam beberapa tahun terakhir, Bank Sumsel Babel khususnya di cabang Jakabaring Kota Palembang menghadapi tantangan

dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya untuk membentuk budaya organisasi yang solid dan meningkatkan loyalitas karyawan, namun beberapa indikator menunjukkan adanya penurunan produktivitas, keterlambatan dalam pencapaian target, serta meningkatnya tingkat keluhan internal dari karyawan. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tekanan dari target operasional yang ketat diduga menyebabkan meningkatnya stres kerja, yang berdampak pada konsentrasi, motivasi, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tidak jarang pula ditemukan gejala seperti rendahnya komitmen organisasi, tingginya tingkat absensi dan keinginan berpindah kerja, yang tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan tim kerja.

Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut karena kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu lembaga keuangan, terutama bank daerah yang harus bersaing dengan lembaga keuangan lain dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. .

Budaya organisasi yang terlalu berorientasi pada hasil tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kaku dan tidak mendukung. Karyawan mungkin merasa kurang dihargai sebagai aset utama, yang berdampak pada turunnya motivasi dan loyalitas jangka panjang. Komitmen organisasi terhadap karyawan juga bisa dipertanyakan jika peningkatan performa finansial tidak diiringi dengan

investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, peningkatan kesejahteraan, atau pengurangan beban kerja.

Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada Bank sumsel babel jakabaring peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pra Riset Karyawan Pada
Bank Sumsel Babel Cabang jakabaring Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	17
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	14	15
3	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu yang diharapkan oleh perusahaan.	12	18
4	Karyawan memiliki hubungan yang baik atau rukun terhadap karyawan	19	11
5	Biaya yang dikeluarkan perusahaan sesuai yang dianggarkan	21	9
6	Semua jenis pekerjaan telah melalui pengawasan	18	12
Budaya Organisasi			
7	Anda merasa budaya organisasi di perusahaan mendukung kinerja anda?	14	26
8	Sebelum mengambil keputusan pemimpin meminta saran terlebih dahulu kepada karyawan	13	17
9	Budaya inovasi di perusahaan mendorong karyawan untuk terus mencari cara – cara baru dalam meningkatkan kinerja	13	17
Stress Kerja			
10	Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sering kali memiliki tenggat waktu yang tidak realistis.	14	16
11	Atasan saya memberikan intruksi yang jelas dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	17
12	Waktu kerja yang fleksibel membantu karyawan mengelola stres dengan lebih baik.	14	16
Komitmen Organisasi			
13	Karyawan memiliki kesetiaan bekerja yang tinggi	11	19
14	Karyawan memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan	14	16
15	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan	18	12
16	Komitmen organisasi yang tinggi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan	13	17
17	Karyawan akan berusaha tetap datang ke kantor untuk menjalankan kewajiban walaupun dalam kondisi sakit	16	14

Sumber : Prariset Jawaban Responden, 2025

Berdasarkan tabel pra-riset di atas, terlihat bahwa indikator kualitas karyawan masih kurang baik dalam memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan. Sementara itu, pada indikator waktu, diketahui bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Jika kondisi ini terus dibiarkan, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan banyak karyawan memberikan jawaban tidak untuk poin 1, atas pernyataan apakah karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan mendukung kinerja karyawan, dikarenakan karyawan yang tidak merasa budaya organisasi dapat mendukung kinerja mereka. Pada poin 2 menunjukkan bahwa indikator pengambilan keputusan, pemimpin tidak meminta saran terlebih dahulu kepada karyawan, dan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam melakukan pekerjaan serta pimpinan tidak memberikan motivasi perilaku kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini memicu ketidakpuasan di kalangan karyawan, menyebabkan ketidaknyamanan dan penurunan produktivitas. Pada poin 3 karyawan juga memberikan jawaban tidak dan ya secara seimbang atas pernyataan budaya inovasi di perusahaan mendorong karyawan untuk terus mencari inovasi dalam meningkatkan kinerja, ini artinya beberapa karyawan secara tidak merata merasa tidak terlibat dalam inovasi baru

budaya organisasi.

Berdasarkan tabel pra-riset di atas, terlihat bahwa permasalahan mengenai stres kerja. Pada point 10 dan 12 dan 13 terlihat bahwa karyawan pada Bank sumsel babel jakabaring menjawab mengalami kondisi stres kerja yang disebabkan karyawan stres terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari pra- riset bahwa ada jawaban responden, karyawan mengalami tekanan karena harus menjalankan tugas-tugas yang diberikan sering kali memiliki tenggat waktu yang tidak realitis yang menyebabkan karyawan terbebani dan stres.

Berdasarkan Tabel I.1 pada poin ke satu banyak karyawan memilih tidak artinya didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki kesetiaan bekerjapun masih memikirkan dirinya sendiri, poin kedua dapat lihat beberapa karyawan saja yang memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan poin ke tiga ternyata karyawan perusahaan masih ada yang tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.
2. Adakah pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.
3. Adakah pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.
4. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa peningkatan pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis. Selain itu, penelitian ini juga dapat menambah informasi terkini dalam bidang ilmu yang sedang dipelajari.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya di prodi Manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Kota Palembang . Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Arli, B., (2022). In *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choriayah. (2019)
- Chaniago, H. (2020). Factor Evaluation Which Affect On Employee Performance. *International Journal Administration , Business & Organization*, 2(December 2020), 33–47.
- Gibson, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua . Jakarta: Erlangga
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2),(Maret), 496-509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-1). Depok : Rajawali Pers.
- Kawiana, i. g. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan*. Bali: (UNHI) Press.
- Kholilah., (2022). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Noer Fikri.
- Madiistriyatno, H. (2020). *Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*
Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri
- Priyono., (2023). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Variable - Variabelnya)*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi group.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi* edisi 12. Alih bahasa oleh Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat
- Simanjuntak. 2021. “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA.” Indonesia
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kesatu). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*

- dan penelitian pendidikan* (Edisi Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Suriadi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Seto (ed.)). CV. Adanu Abimata.
- Sutrisno, E., (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Widjaya, Y. S., Indrawati, R., & Wekadigunawan, C. S. (2021). Faktor Dominasi Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Indonesia*, Vol.9 No.3 Hlm.163-174.
- Wijaya, T. O., (2024). *Membangun Budaya Organisasi Yang Kuat*. Surabaya: Garuda Mas Sejahtera.
- Zusrony, E. (2021). Kinerja Pegawai Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1-62.