JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN MANAJEMEN INDONESIA
E-ISSN: 3025-9460
Vol. 2, No. 2, 2024
DOI: https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i2.51

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

Tsalwa Chaerunnisa[1*], Choiriyah[2], Ervita Safitri[3]
Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
Email: tsalwachaerunnisa@gmail.com

ABSTRACT

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.
***Keywords**: work culture, discipline, work performance stress*

ABSTRAK

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.
Kata Kunci: budaya kerja, disiplin, stres kerja kinerja

PENDAHULUAN

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. 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, efesiensi dan kriteria lain dari efektifitas (Gibson,dkk dalam wibowo 2016).

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). Sedangkan menurut (Robbins, 2018) stres kerja juga mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individu. Menurut Kasmir (2019) 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.

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. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) 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.

Disiplin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar. Menurut Kasmir (2019) 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.

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) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antar individu dengan pekerjaan mereka , dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik san perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

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 mementukan 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**.**

Penurunan kinerja karyawan dikarenakan oleh budaya kerja atau kebiasaan kerja pada karyawan yang kurang disiplin yang menyebabkan tidak tercapainya targer 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 karna memikul beban kerja yang terlalu banyak dan di kejar targer dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sering mendapatkan peran ganda dalam bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Kasmir (2019) Kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang di berikan selama periode waktu tertentu. Menurut Marhawari (2022). Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kinerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Mangkunegara dalam (Kholilah, 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

udaya Kerja

Robbins (2015) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem

makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Suparyadi (2015) Budaya kerja yaitu cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan.

Disipilin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai, Supomo dan Nurhayati (2019). Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemiliki 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 menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Sutrisno (2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *"Dicipline is management action to enforce organization standars".d*apat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hipotesis

1. Ada pengaruh budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.
4. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui keterkaitan antar variabel. Apabila keterkaitan tersebut hanya menjelaskan hubungan maka jenis penelitiannya adalah korelasional. Tetapi apabila keterkaitan tersebut menjelaskan pengaruh maka jenis penelitiannya kausal.

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan di ukur yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Armada Auto

Tara Palembang memiliki jumlah populasi sebanyak 105 Karyawan. Dalam Penelitian ini seluruh karyawan PT. Armada Auto Tara berjumlah 105 Karyawan dan jumlah sampel yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan perhitungan rumus slovin di atas jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 sampel dengan responden 105 orang. berdasarkan perhitungan di atas maka dari total 105 karyawan dapat di tarik sampel sebanyak 51 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jawaban responden dari kuesioner yang berupa Budaya kerja disiplin dan stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan Pusat Penelitian dan data primer merupakan data yang sudah tersedia dari PT. Armada Auto Tara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesione atau angket, yang di berikan kepada responden pada Pusat Penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,263	0,242	
	Budaya Kerja (X_1)	0,327	0,147	0,348
	Disiplin (X_2)	0,280	0,138	0,277
	Stres Kerja (X_3)	0,271	0,100	0,315

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Nilai konstanta sebesar 0,263 menunjukkan bahwa seandainya variabel budaya kerja, disiplin dan stres kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap 0,263. Nilai koefisien variabel budaya kerja sebesar 0,327 menunjukkan variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila budaya kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi disiplin dan stres kerja tetap.

Nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,280 menunjukkan variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi budaya kerja dan stres kerja tetap.

Nilai koefisien variabel stres kerja sebesar 0,271 menunjukkan variabel stres

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi stres kerja dalam kondisi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila stres kerja dalam kondisi yang buruk maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi budaya kerja dan disiplin tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel budaya kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan disiplin dan stres kerja, artinya budaya kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,186	3	12,729	46,391	0,000
	Residual	12,896	47	0,274		
	Total	51,082	50			

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 46,391 > F_{tabel} 2,20, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,263	0,242		1,086	0,283
	Budaya Kerja (X_1)	0,327	0,147	0,348	2,222	0,031
	Disiplin (X_2)	0,280	0,138	0,277	2,030	0,048
	Stres Kerja (X_3)	0,271	0,100	0,315	2,717	0,009

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Nilai t_{hitung} untuk budaya kerja (X_1) sebesar 2,222 > t_{tabel} 1,677, dengan tingkat sig.t 0,031 < 0,1 (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin (X_2) sebesar 2,030 > t_{tabel} 1,677, dengan tingkat sig.t 0,048 < 0,1 (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk stres kerja (X_3) sebesar 2,717 > t_{tabel} 1,677, dengan tingkat sig.t 0,009 < 0,1 (signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh

signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,865[a]	0,748	0,731	0,52381

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Adjusted *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,731 atau 73,1%, artinya variabel budaya kerja, disiplin dan stres kerja mampu berkonstribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkannya sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 73,1% = 26,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, diantaranya variabel kompensasi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian yang membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang, dan dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan Kualitas kerja karyawan yang belum memadai. Pernyataan pada Kualitas kerja menunjukkan karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 39,2% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya karyawan yang bekerja dengan kualitas yang kurang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang memiliki kualitas kerja di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan kurangnya budaya kerja dalam diri karyawan, tidak disiplinnya karyawan melaksanakan pekerjaannya, serta stres kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan temuan penelitian tentang Waktu kerja pernyataan karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 33,3% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan masih adanya karyawan yang bekerja kurang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik untuk memenuhi tugas-tugasnya, dikarenakan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan temuan penelitian tentang Hubungan kerja pernyataan karyawan memiliki hubungan yang terjalin baik diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 33,3% menyatakan tidak setuju dan 5,9%

menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya karyawan belum memiliki hubungan kerja dengan rekan yang kurang memadai. Karyawan memiliki hubungan yang terjalin kurang baik dengan rekan kerja dan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat beradaptasi dan enggan bekerjasama dengan rekan kerjanya, dikarenakan kurangnya budaya kerja dalam diri karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Artinya antara budaya kerja, disiplin dan stres kerja memiliki keterkaitan serta dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan konstribusi yang disebabkan oleh variabel budaya kerja, disiplin dan stres kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 74,8% terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya yaitu: budaya kerja dan disiplin. Hasil ini juga sejalan dengan teori Robbins (2018), salah satu faktor yang mempengaruh kinerja yaitu stres kerja. Berdasarkan teori-teori tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja, disiplin dan stres kerja terbukti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Valencia Vierri, Melkyory Andronicus, Chrustina Anggraini dan Sri Rahayu (2023), yang membuktikan disiplin dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian Richard Michael Duncan, Ellian Danica Ekaristie dan Erica Andriana (2023), yang membuktikan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ridwan Eka Aryanto (2020), yang membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat hasil penelitian ini, yang membuktikan pengaruh budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang, dan dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut, Karyawan tidak menerapkan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyimpang dari arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian tentang Budaya disiplin pernyataan tentang karyawan menerapkan disiplin baik diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 33,3% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya karyawan yang bekerja belum menerapkan budaya disiplin yang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab kinerja yang baik hanya dapat dicapai apabila karyawan dapat bekerja secara disiplin. Karyawan sulit bekerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang tidak mau bekerjasama, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan lebih cepat menjadi lebih lambat untuk terselesaikan. Berdasarkan temuan penelitian tentang Kerja sama pernyataan karyawan terbiasa bekerja sama dengan

baik diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 29,4% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya karyawan yang bekerj asama kurang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab untuk menjalankan suatu pekerjaan khususnya dalam pekerjaan berkelompok/tim perlu adanya kerjasama diantara setiap anggota di dalamnya.

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila budaya kerja dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu budaya kerja. Berdasarkan teori tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja terbukti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Suparyadi (2015:8), budaya kerja yaitu cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, karena budaya kerja dapat dijadikan landasan pandangan dan cara berpikir karyawan yang dijadikan sebagai nilai dan kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Richard Michael Duncan, Ellian Danica Ekaristie dan Erica Andriana (2023), yang membuktikan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Kautsar Jundy (2020), yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat hasil penelitian ini, yang membuktikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang, dan dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini, Karyawan tidak mempunyai kemampuan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya secara optimal, karena tidak mampu menyesuaikan kemampuannya dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan temuan penelitian tentang Kemampuan pernyataan karyawan mempunyai kemampuan yang baik diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 31,4% menyatakan tidak setuju dan 7,8% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya karyawan yang bekerja dengan kemampuan yang kurang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab karyawan perlu menyesuaikan diri atas kemampuan yang dimilikinya dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakannya. Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang mengabaikan

tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan alasan ketidakmampuan. Berdasarkan temuan penelitian tentang Kemberikan teladan pernyataan karyawan mendapatkan teladan yang baik dari pimpinan diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 31,4% menyatakan tidak setuju dan 7,8% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya diakibatkan keteladanan pimpinan yang kurang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab kunci untuk menyelesaikan pekerjaan membutuhkan kemampuan yang memadai. Karyawan tidak mencontoh teladan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang tidak mau belajar dan enggan untuk mencontoh hal yang baik dari pimpinan. Berdasarkan temuan penelitian tentang Pengawasan pernyataan karyawan mendapatkan pengawasan dari pimpinan diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 27,5% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan pimpinan mengawasi para karyawan dalam bekerja yang kurang memadai hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab dengan mengambil contoh dari keteladanan pimpinan maka karyawan dapat berkembang dengan meniru tindak-tindakan yang bersifat positif.

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin. Berdasarkan teori tersebut menjelaskan bahwa disiplin terbukti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2019:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin, karena disiplin merupakan suatu bentuk kepatuhan karyawan yang taat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya disiplin tersebut maka karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan apa yang ditujukan oleh perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Valencia Vierri, Melkyory Andronicus, Chrustina Anggraini dan Sri Rahayu (2023), yang membuktikan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian Fachriyah Wijayanti (2021), yang membuktikan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat hasil penelitian ini, yang membuktikan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang, dan dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang, dan dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini, maka Karyawan merasa memiliki beban kerja terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang merasa mendapatkan beban kerja berlebih, dengan demikian karyawan merasakan perasaan tertekan oleh pekerjaannya. Berdasarkan temuan penelitian tentang Beban kerja pernyataan karyawan memiliki beban kerja terhadap pekerjaan diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 35,3% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal ini diakibatkan adanya beban kerja yang dipikul karyawan terlalu banyak hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab perasaan tertekan oleh beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan fikiran negatif saat menjalankan pekerjaannya dan berakhir pada hasil kerja yang buruk. Karyawan mendapatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang tidak mencukupi. Berdasarkan temuan penelitian tentang Waktu kerja pernyataan karyawan mendapatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan cukup waktu diperoleh dari hasil jawaban responden sebesar 33,3% menyatakan tidak setuju dan 5,9% menyatakan sangat tidak setuju hal disebabkan waktu kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang merasa tertekan oleh waktu kerja yang terbatas, sehingga karyawan menjadi terburu-buru untuk melaksanakan pekerjaannya. Akibat dari masalah ini, maka memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi kurang optimal, sebab pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila stres kerja dapat diperbaiki dalam kondisi yang baik dan tidak terlalu membebani maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Berdasarkan teori-teori tersebut menjelaskan bahwa stres kerja terbukti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (Ellyzar, Yunus & Amri, 2017), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja, karena stres kerja yang berlebih dapat memberikan tekanan yang dapat menganggu proses kerja karyawan menjadi lebih buruk akibat perasaan tertekan dalam dirinya.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Valencia Vierri, Melkyory Andronicus, Chrustina Anggraini dan Sri Rahayu (2023), yang membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian Ridwan Eka Aryanto (2020), yang membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat hasil

penelitian ini, yang membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hal ini menunjukkan masih terdapat banyak karyawan yang memiliki kualitas kerja di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan kurangnya budaya kerja dalam diri karyawan, tidak disiplinnya karyawan melaksanakan pekerjaannya, serta stres kerja yang dialami oleh karyawan.
2. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hal ini menunjukkan masih terdapat banyak karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyimpang dari arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.
3. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hal ini menunjukkan masih terdapat banyak karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya secara optimal, karena tidak mampu menyesuaikan kemampuannya dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armada Auto Tara Palembang. Hal ini menunjukkan masih terdapat banyak karyawan yang merasa mendapatkan beban kerja berlebih, dengan demikian karyawan merasakan perasaan tertekan oleh pekerjaannya.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya menumbuhkan budaya kerja pada diri karyawannya agar dapat lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun perbaikan budaya kerja yang dapat dilakukan meliputi : membimbing karyawan untuk lebih menerapkan kedisiplinan pada dirinya, serta menumbuhkan sikap yang mau saling tolong menolong diantara karyawan guna membangun hubungan kerjasama yang baik diantara karyawan.
2. Perusahaan hendaknya memperbaiki permasalahan disiplin karyawan, karena disiplin merupakan kunci untuk mengarahkan karyawan untuk menjadi patuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun perbaikan disiplin karyawan meliputi : memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, membimbing karyawan untuk mengambil contoh dari teladan pimpinan yang baik, serta memberikan pengawasan yang intentif untuk mengkoordinir jalannya aktivitas kerja karyawan.
3. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan menjaga tingkat stres kerja yang dialami karyawan, sebab stres kerja yang berlebih dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja karyawan. Adapun perbaikan stres kerja yang dapat dilakukan meliputi : penyesuan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas

karyawan, dan menyesuaikan waktu kerja berdasarkan kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, karena beban dan waktu kerja harus diberikan secara berimbang.

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 Kepuasaan 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. (202)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.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia

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 kemimpinan, 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 Kompetisi 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 Pedagosis 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.