

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu

The Influence Of Organizational Culture, Work Discipline And Work Stress On Employee Performance At PT. Ciomas Adisatwa City Bengkulu

Gillang Prasetya ¹⁾; Taufik Bustami ²⁾
^{1,2)} *Universitas Muhammadiyah Bengkulu*
Email: ¹⁾ gillangprasetya12@gmail.com

How to Cite :

Prasetya, G. Bustami, T. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi Islam* 1(1).

ARTICLE HISTORY

Received [08 Juni 2024]

Revised [22 Juli 2024]

Accepted [25 Juli 2024]

KEYWORDS

Organizational Culture, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek penelitian ini adalah Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu yang tepatnya berada di Jl. Danau, Kel. Dusun Besar, Kec. Gading Cempaka, Kota Bengkulu, Bengkulu. Metode penarikan sampel menggunakan teknik Total Sampling yaitu Total sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture, work discipline and work stress on employee performance at PT. Ciomas Adisatwa, Bengkulu City. This type of research is a quantitative descriptive research type, the object of this research is the employees of PT. Ciomas Adisatwa, Bengkulu City, which is precisely located on Jl. Lake, Kel. Big Hamlet, District. Gading Cempaka, Bengkulu City, Bengkulu. The sampling method uses the Total Sampling technique, namely Total sampling. The number of respondents in this study was 40 people. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis technique uses the Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing, namely the t test and f test. The results of this research can be concluded that the Organizational Culture variable has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Job Stress has a negative and significant effect on Employee Performance, and Organizational Culture, Work Discipline and Work Stress together has a significant effect on employee performance at PT. Ciomas Adisatwa, Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2010) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mulyadi dan Rivai, 2009), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Menurut (Wibowo, 2007) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan kata lain kinerja yang baik akan disertai dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, dengan menerapkan kedisiplinan di dalam diri maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut (Halim & Andreani, 2017) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada saat akhir periode dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian. Selain itu untuk menentukan keberhasilan organisasi dapat dilakukan melalui penerapan budaya organisasi yang baik. Karena budaya adalah sesuatu yang sangat kompleks dan luas di mana menyangkut perilaku, tata cara, maupun keyakinan. Menurut (Gultom, 2014) Setiap orang memiliki cara tersendiri untuk merasakan, bertindak dan berpikir selama hidup mereka. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus menjelaskan budaya yang diterapkan dan menerapkannya kepada karyawan. Budaya organisasi yang positif akan lebih menghargai karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih berkembang, menggali potensi yang dimilikinya. Semakin baik budaya kerja di suatu perusahaan maka disiplin kerja dari karyawan juga akan semakin tinggi. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja dapat membantu ataupun juga merusak kinerja perusahaan. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi pegawai untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres kerja, pegawai merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses. Dalam dunia pekerjaan tentunya karyawan pasti pernah mengalami tekanan menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres.

Menurut (Sinambela, 2017) stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu. Sedangkan menurut (Dara et al, 2018) stres adalah keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Fahmi, 2018) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan dibiarkan secara terus-menerus maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Salah satu perusahaan yang berkembang di Kota Bengkulu adalah PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu yang bergerak dalam bidang petanian komersial dan RPA dibawah naungan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. PT. Ciomas Adisatwa menyajikan produk-produk olahan protein hewani dan memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha baik domestik maupun ekspor. Selain itu PT. Ciomas Adisatwa juga mengoperasikan jaringan penggemukan ayam serta rumah potong type A yang tersebar secara menyeluruh. PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu menghasilkan lebih dari 100 jenis produk dalam bentuk mentah maupun olahan. Banyak di antara produk-produk yang dapat dipesan dan di proses secara khusus, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan berskala global maupun domestik yang mengharuskan standar kualitas, rasa, dan konsistensi yang terjaga. Maka dari itu PT. Ciomas Adisatwa melakukan pengembangan produk bagi para pelanggan yang menginginkan produk yang eksklusif dan tersendiri. Pengiriman dapat dilakukan dengan menggunakan milik ciomas yang higienis dan memiliki suhu penyimpanan yang terkontrol. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 17 April 2023, hari senin pukul 10.00 dengan Bapak Ari Wahyudi selaku Kepala Unit PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan setiap bulannya selalu menurun, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tidak dapat

menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Kemudian menurut Ibu Selyta Monica salah satu pimpinan marketing PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan diperusahaan masih kurang baik, yang di mana perusahaan masih menggunakan budaya kekeluargaan dalam perekrutan karyawan maupun pekerjaan, karena hal tersebut kinerja karyawan juga akan menurun, budaya organisasi yang baik adalah budaya yang diterapkan didalam perusahaan tanpa melihat asal usul dari karyawannya. Kemudian menurut Bapak Beny Hariaji masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan dalam mengerjakan suatu pekerjaan seperti memperlambat penyelesaian suatu pekerjaan dan juga masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja, adapula menurut Rudi Hartono salah satu pimpinan bagian produksi, menyatakan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat lah tinggi, hal tersebut dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan besarnya beban kerja yang diterima karyawan dalam bekerja seperti harus mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasakan stres yang dalam pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Gultom, 2014) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan. Menurut (Suryani et al., 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tepatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Henry Simamora, 2004). Menurut (Winanti, 2003) kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2010) , kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mulyadi dan Rivai, 2009), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut (Wibowo, 2007) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Budaya Organisasi

Menurut (R. Abadiyah, 2016) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Sedangkan Menurut (Muttaqin & Herminingsih, 2018) Mendefinisikan budaya sebagai Sebuah pola asumsi dasar yang ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok dan dipelajari untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Karena budaya organisasi melibatkan harapan bersama, nilai, dan sikap, hal ini menegaskan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Menurut (Gultom, 2014) yang mengutip Piti Sithi-Amnuai, begitu organisasi berdiri, pembentukan budayanya pun dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal, maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Adapula Menurut (Purnawati et al., 2021) budaya organisasi adalah what the employes perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectation (Aprianty, L., & Khurosani, 2018) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi intern. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan dan ditetapkan dalam sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Kosasih, 2021), menjelaskan bahwa: "Budaya Organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya".

Disiplin Kerja

Disiplin adalah bagian penting dari organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mendisiplinkan diri mereka baik secara individu atau sebagai tim selama fase melakukan pekerjaan. Disiplin yang bermanfaat untuk melatih karyawan untuk mematuhi aturan prosedural dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Disiplin adalah sikap menghargai tugas yang diberikan kepada mereka dan kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak, karyawan penggunaan disiplin absensi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan bekerja dalam disiplin yang tidak ada yang memberikan kemampuan pada karyawan untuk absen (Manik & Syafrina, 2016). disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia (Kosasih, 2021). Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja dan melaksanakan setiap aturan yang berlaku serta meningkatkan kesadaran diri dan tidak melanggar setiap aturan perusahaan yang sudah ditetapkan secara tekun dan terus-menerus (Sinambela, 2017) Pendapat yang serupa dikemukakan oleh (Hamali, 2016) disiplin ialah suatu bentuk kekuatan dan pengendalian diri karyawan terhadap semua peraturan dengan ketentuan yang dimiliki perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya menurut pendapat (Sondang P. Siagian, 2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap pengelola untuk memberikan arahan kepada anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan dalam suatu organisasi.

Stres Kerja

Dalam dunia pekerjaan tentunya karyawan pasti pernah mengalami tekanan menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres. Menurut (Sinambela, 2017) stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu. Sedangkan menurut (Dara et al., 2018) stres adalah keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Fahmi, 2018) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan dibiarkan secara terus-menerus maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Menurut (Hasibuan, 2014) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir serta kondisi orang tersebut. Stres kerja yang berat seperti pendaftaran asuransi yang digabung dengan pendaftaran pasien umum serta membuat rujukan antar klinik dan rumah sakit dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sondang P. Siagian, 2014) stress kerja merupakan "kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang". Sementara menurut (Handoko dalam Satoto, 2016) stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Selanjutnya menurut (Usailan oemar, 2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) mengatakan stres adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain". Metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for Windows versi 24. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. Adapun uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,85633810
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,105
	Negative	-0,114
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu pengaruh antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10. Maka tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

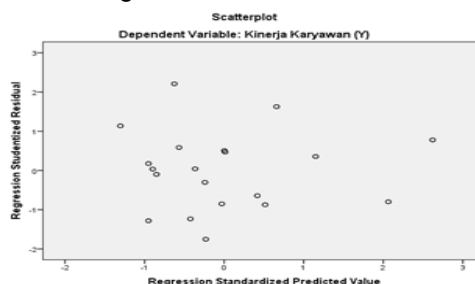
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X ₁)	0,285	3,509	Non Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,261	3,836	Non Multikolinearitas
3.	Stres Kerja (X ₃)	0,795	1,258	Non Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidak sama varians. Data Analisis Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokodesitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Adapun hasil uji statistic heterokedastistas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19,844	1,683		11,793	0,000
	Budaya Organisasi (X1)	0,188	0,051	0,396	3,690	0,001
	Disiplin Kerja (X2)	0,734	0,065	1,264	11,273	0,000
	Stres Kerja (X3)	-0,468	0,048	-0,628	-9,787	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 19,844 + 0,188(X1) + 0,734(X2) + -0,468(X3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 19,844 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y),
- sama dengan nol maka variabel Minat Beli Konsumen (Y) akan tetap yaitu 19,844. Apabila variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) sama dengan nol.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,188 mempunyai makna bahwa apabila Budaya Organisasi (X1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sebesar 0,188 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,734 mempunyai makna bahwa apabila Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sebesar 0,734 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X3) dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) sebesar - 0,468 mempunyai makna bahwa apabila Stres Kerja (X3) menurun satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu akan meningkat sebesar - 0,468 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS versi 24 for Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	0,882	0,872	0,708
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87,2% Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu

dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 87,2\% = 12,8\%$) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai mana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Uji t (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,844	1,683		11,793	0,000
	Budaya Organisasi (X1)	0,188	0,051	0,396	3,690	0,001
	Disiplin Kerja (X2)	0,734	0,065	1,264	11,273	0,000
	Stres Kerja (X3)	-0,468	0,048	-0,628	-9,787	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2024

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan Thitung dengan Ttabel ($n-k-1 = 40-3-1 = 36$ (2.028) setiap variabel sebagai berikut:

- Dari hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel ($3,690 > 2.028$) dan signifikansi sebesar ($0,000 < 0.05$), karena nilai Thitung > Ttabel dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel ($11,273 > 2.028$) dan signifikansi sebesar ($0,000 < 0.05$), karena nilai Thitung > Ttabel dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil pengujian untuk variabel Stres Kerja (X3) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel ($-9,787 > 2.028$) dan signifikansi sebesar ($0,001 < 0.05$), karena nilai Thitung > Ttabel dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Uji F (Uji Secara Similtan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,043	3	45,014	89,743	,000 ^b
	Residual	18,057	36	0,502		
	Total	153,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan Fhitung dengan Ftabel ($k; n-k = 40-3 = 37$ (2,66) setiap variabel sebagai berikut:

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($89,743 > 2,66$) dan signifikansi sebesar ($0,000 < 0.05$). Karena nilai Fhitung > Ftabel dan signifikansi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka berdasarkan hasil uji simultan dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.

Dilihat dari jenis kelamin konsumen PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dengan jumlah Laki-Laki sebanyak 30 orang responden atau 75%, kemudian jumlah responden Perempuan sebanyak 10 orang responden atau 25%. Dari data tersebut menyatakan bahwa karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu lebih banyak Laki-Laki dari pada Perempuan. Hal ini disebabkan karena perusahaan tersebut karyawannya lebih banyak bekerja di lapangan dari pada karyawan perempuan yang lebih aktif di kantor.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan adalah pada kategori baik. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu selalu memiliki inovasi sendiri dalam bekerja meskipun belum ada perintah dari atasan, sehingga pekerjaan karyawan tersebut dapat di selesaikan dengan baik dan tanpa ada kendala yang dapat merugikan perusahaan. Dengan adanya inovasi yang baik dari karyawan akan membuat kinerja karyawan tersebut terus meningkat dan mampu memberikan citra yang baik kepada pelanggannya, sehingga PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dapat berkembang dengan baik dalam bisnisnya. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Budaya Organisasi adalah pada kategori baik. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu mempunyai budaya organisasi yang baik dengan cara selalu menghormati organisasi dan juga sesama karyawan maupun atasan sekaligus, karena hal tersebut lah budaya organisasi didalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar terlebih lagi hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan yang berkelanjutan. Jika budaya organisasi pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah baik maka akan memberikan dampak yang baik pula untuk kemajuan PT. Ciomas Adisatwa itu sendiri. Adapula hasil tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja juga pada kategori baik. Hal ini disebabkan karena PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu selalu mengutamakan kedisiplinan bagi karyawannya dan juga tanpa adanya paksaan dari atasan karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah menerapkan kedisiplinan dari awal masuk dengan perusahaan, sehingga kinerja karyawan selalu meningkat dan juga dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Lalu dari hasil tanggapan reponden mengenai variabel Stres Kerja juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu lebih menyukai bekerja dengan kepala dingin sehingga tidak menimbulkan rasa stres yang berlebihan yang dapat memicu tekanan darah yang tinggi, sehingga karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan mudah tanpa harus merugikan perusahaan dengan adanya pekerjaan yang tertunda. Semakin baik kinerja karyawan dalam mengontrol tingkat depresi ataupun stres saat bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan, sehingga PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu mampu berkembang lebih pesat lagi.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin bagus budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu, maka keinginan kinerja karyawan juga akan meningkat. Yang berarti bahwa PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu mampu memberikan budaya organisasi yang baik berupa keramah tamahan dan juga selalu tanggap terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri maupun rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebut mampu menarik minat kerja karyawan lainnya untuk terus memperbaiki kinerja mereka sehingga PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu memiliki karyawan yang berkompeten di segala bidang pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Aprianty & Khurosani, 2018) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi intern.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Moniharapon, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu, maka minat bekerja karyawan akan semakin besar terhadap PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hal tersebut berarti bahwa PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu mampu memberikan peraturan yang dapat diterapkan oleh karyawannya sehingga PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dalam terus maju dan berkembang dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Hatumena & Pogo, 2018), mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma adab yang berlaku".

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kosasih, 2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian (Aprianty & Khurosani, 2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian (Manik & Syafrina, 2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu (Dermawan, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Hatumena & Pogo, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah baik dalam mengatasi stres kerja yang di alami oleh karyawannya sehingga kinerja karyawan tidak menurun. Hal ini berarti bahwa PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu mampu memberikan peraturan maupun pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dimana tanpa adanya pengendalian mengenai stres kerja yang di alami oleh karyawan maka hal tersebut tidak akan mampu membuat kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai teori menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stres yang dirasakan. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stres dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan, dalam jangka panjang tingkat stres sedang akan berlanjut ke tingkat stres tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo (2021), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary (2020), stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa semua variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja (X3) secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Moniharapon, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kosasih, 2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian (Aprianty & Khurosani, 2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian (Manik & Syafrina, 2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu (Dermawan, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Hatumena & Pogo, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo (2021), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary (2020), stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Semakin baik budaya organisasi yang diberlakukan akan semakin baik pula bagi perkembangan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Dengan adanya inovasi dan minat kerja dari karyawan akan mampu menciptakan kinerja yang baik dengan sendirinya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Semakin disiplin karyawan dalam bekerja akan semakin menarik minat pelanggan untuk selalu menjalin hubungan dalam jangka panjang. Dengan penyediaan layanan dengan berbagai inovasi yang menarik akan mampu membuat PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu terus berkembang dengan pesat.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Semakin kecil stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menguntungkan bagi PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.
 - a. Bengkulu begitu juga sebaliknya. Dengan sedikitnya rasa stres yang dirasakan karyawan dapat memberikan dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan.
4. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Semakin baik Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang berlakukan oleh PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu kepada karyawan, dan juga semakin kecil Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu, maka akan baik pula bagi kemajuan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu untuk terus berkembang. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan mampu menarik minat kerja karyawan untuk lebih baik lagi, begitu pula dengan disiplin kerja, semakin baik disiplin yang diterapkan oleh PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu kepada karyawan juga dapat membuat kinerja karyawan semakin membaik dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, dan juga semakin kecil tekanan yang diberikan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu kepada karyawan akan mampu mengurangi stres kerja yang dirasakan karyawan, sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pula bagi perkembangan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu untuk kedepannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah dalam kategori baik. Akan tetapi agar lebih baik lagi dalam menumbuhkan kembangannya PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu harus memperbaiki lagi kinerja karyawan yang masih belum mampu mencapai target sehingga karyawan tersebut memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja agar mampu mencapai apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu memberikan citra yang baik terhadap pelanggan dalam menjalin hubungan kepada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dalam jangka panjang.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Variabel Budaya Organisasi yang diberikan oleh PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah pada Kategori baik. Agar lebih baik lagi disarankan kepada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu agar mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja dan juga memberikan rasa kekeluargaan yang lebih antar sesama karyawan maupun dengan atasan, sehingga tidak ada lagi karyawan yang belum paham akan pentingnya menghormati sesama karyawan maupun organisasi yang ada di dalam perusahaan.
3. Hasil penelitian terlihat bahwa pada Disiplin Kerja (X2) yang diberikan oleh PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah baik. Untuk lebih baiknnya lagi disarankan kepada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu agar lebih mampu untuk menerapkan prosedur kedisiplinan yang lebih baik lagi terhadap karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang mampu melanggar maupun tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, hal tersebut akan mampu memperbaiki kinerja karyawan dan dapat membuat perusahaan berkembang dengan baik.
4. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Stres Kerja (X3) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sudah dalam kategori baik. Namun agar PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dapat berkembang lebih baik lagi, disarankan kepada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu untuk memberikan tekanan yang tidak berlebihan kepada karyawan agar stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja tidak terlalu tinggi sehingga terdapat karyawan yang membangkang maupun melanggar peraturan yang telah ditetapkan dan juga tidak ada lagi karyawan yang mencari alasan jika karyawan tersebut dianjurkan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan mampu memberikan dampak positif terhadap perusahaan untuk terus tumbuh

kembang dalam jangka panjang.

5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>.
- Angelica, T. L. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Riset Mahasiswa Manajemen(JRMM)*, 6, 1–7.
- Anhar, B., & Taupiq, A. (2021). Correlation of salary , work discipline and organizational culture on employee performance. 13(1), 81–89.
- Aprianty, L., & Khurosani, A. (2018). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(2), 204–221.
- Aprianty, L., & Khurosani, A. (2018). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(2), 204–221.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Charles D, S. (2008). Stres Kerja [http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14ueflUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja\(http://+//agungpia.multiply.com/journal/item/35\),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id](http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14ueflUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja(http://+//agungpia.multiply.com/journal/item/35),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id), diakses tgl 21 juni 2008,Sabtu, jam 11.10 WIB.
- Damanik, A. Z., & Zuliany, R. (2022). Pengaruh Servicescape dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian konsumen Pada 212 Mart Tebing Tinggi. 5(1), 478–485.
- Dermawan, R. (2020). ... Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Putra *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 100–110.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko dalam Satoto, C. B. dan H. G. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Tehradap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat). Vol. 3, No. 3.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercu Buanan*, 7, 84–100.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kiswardhana, A., & Triputranto, B. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Proses Keputusan Pembelian (Studi Pada Customer Service Stasiun Kereta Api Bandung Daerah Operasi II). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–9.

- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 353–374. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskda karya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). Keywords: Work discipline , organizational culture , employee performance Natasya Primananda , 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1, 32.
- Moniharapon, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah Xii Di Kota Ambon. *Jurnal Manis* Volume, 2(2), 43–61.
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- MUTTAQIN, R., & HERMININGSIH, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 76. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p76-88>
- Oemar, U. dan L. G. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*. Jilid 2.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 33–46. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.227>
- Raharjo, S. (2017). Makna Koefisien Determinasi (R Square) dalam Analisis Regresi Linier. Diakses pada: 4 Desember 2018. Tersedia pada: 54 Universitas Kristen Maranatha <https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-rsquare.html>.
- Rivai. V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). (n.d.). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I., & Laksemimi, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian (1st ed.)*. Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usailan oemar. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasi*. Volume. 2, Nomor.2. Edisi.Agustus.2017.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winanti, M. (2003). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). 7(2), 249–267.