

Lampiran 3. Tabulasi Data.....	80
Lampiran 4. Uji Instrumen Penelitian.....	85
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan, peran sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja suatu perusahaan dimana sumber daya manusia juga mempunyai kendali untuk dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Pada era globalisasi saat ini persaingan sumber daya manusia sangat mengawatirkan terutama untuk perusahaan di sektor pariwisata daerah Badung Bali, dengan keberadaan sumber daya manusia yang menjadi titik akhir dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan aset yang paling penting dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Menurut Sembiring (2020:15) menyatakan bahwa kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting di dalam sebuah perusahaan, dimana hal ini dapat meningkatkan efektivitas seorang karyawan, menambah wawasan bagi seorang karyawan maupun calon karyawan, dan memberikan dampak yang cukup bagi keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan adanya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Wulandari dan Mustam (2016) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi yang mengikuti perkembangan zaman masa kini. Disiplin kerja sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena disiplin kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap arah, kinerja, dan budaya organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan

pada masa ini dan masa depan merupakan tantangan yang cukup berdampak pada setiap perusahaan atau organisasi.

Menurut Martono dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk mendorong seluruh karyawan untuk bertanggung jawab. Menurut Kunzl dan Messner (2023) menegaskan bahwa disiplin merupakan pengendalian aktivitas pada waktunya, yang dicapai melalui rencana dan instruksi khusus tentang cara melakukan aktivitas tersebut. Menurut Sitopu *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa salah satu cara perusahaan mengontrol karyawannya adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu pengendalian aktivitas untuk mendorong seluruh karyawan agar karyawan bisa bertanggung jawab dan bersedia mengikuti aturan yang sudah ditetapkan serta kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dkk (2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Purwati dkk (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin cepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Persada & Nabella (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan pada perusahaan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Afwindra *et al.*, (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, karena dengan disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan pada perusahaan. Akan tetapi terdapat juga pendapat yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Camelie *et al.*, (2023) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika disiplin kerja kurang efektif dan menurun maka kinerja karyawan tidak optimal sehingga mengalami penurunan.

Menurut Novarini dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh pada kinerja dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Menurut Choi *et al.*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan fenomena kompleks yang disebabkan oleh banyak faktor dalam struktur industri kontemporer. Menurut Irawanto *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan proses berpikir. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tindakan atau kondisi seseorang yang menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam menghadapi masalah atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan atau organisasi. Adapun beberapa sifat atau tanda seseorang mengalami stres kerja seperti ketidakstabilan emosi, kegelisahan (kecemasan), kesepian, kesulitan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, ketegangan (kegugupan) dan tekanan darah tinggi serta kualitas kontrol kerja yang buruk.

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudrika dkk (2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan dapat menjaga pola pikir dengan baik maka semakin optimal kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Indradewa (2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik status kesehatan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Putro & Wening (2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan status kesehatan yang baik maka karyawan dapat meningkatkan kinerja secara optimal untuk perusahaan. Sedangkan terdapat pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Febrian & Nurhalisah (2024) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dimana kondisi tingkat stres kerja yang baik dapat meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Akan tetapi terdapat juga pendapat yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Johan & Satria (2023) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tuntutan dalam pekerjaan yang harus dilakukan karyawan maka semakin turun kinerja karyawan.

Menurut Qatawneh (2023) mendefinisikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka dan memastikan bahwa semua orang memahami tujuan perusahaan. Menurut Arikayanti dkk (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan budaya yang hidup dan berkembang di lingkungan kantor yang menjadi ciri khas keberadaan kantor dan telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Menurut Al Amin *et al.*, (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, hal ini juga dapat mendorong seseorang untuk lebih memahami nilai-nilai dasar dari organisasi dan menjadi lebih terlibat di dalamnya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan untuk meningkatkan kinerja

serta perilaku dalam organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi harus mempunyai volume yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarni dkk (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penyusunan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan penelitian yang sejalan dilakukan oleh Rojak *et al.*, (2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Iskanto (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi bagi perusahaan maka semakin luas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi perusahaan lebih baik maka kinerja karyawan lebih baik. Akan tetapi terdapat juga pendapat yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Khilmi dan Utari (2023) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan adanya budaya organisasi yang tidak efektif, seperti karyawan yang terlambat yang membuat mereka tidak efisien dan menurunkan kinerja.

UD. Bella Dekorasi merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang perlengkapan dan jasa seperti sewa tenda, meja, kursi, pelaminan, dll. Dalam kesehariannya lebih mengutamakan pelayanan yang baik untuk melayani konsumennya. Kinerja karyawan terhadap UD. Bella Dekorasi juga mengalami penurunan, bisa dilihat pada tabel 1.1 mengenai data target dan pencapaian pada UD. Bella Dekorasi antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Pada UD. Bella Dekorasi
Pada Periode Januari-Agustus 2023

Bulan	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase (%)
Januari	20000	15695	78%
Februari	20000	18765	94%
Maret	20000	17905	90%
April	25000	15915	80%
Mei	25000	16700	84%
Juni	25000	17800	89%
Juli	30000	15550	78%
Agustus	30000	14900	75%

Sumber : UD. Bella Dekorasi Kab. Badung Bali, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat peningkatan dan penurunan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung Bali, dimana terdapat kinerja yang kurang baik dengan kesimpulan target dan penjualan yang menurun dimana pada bulan Januari dengan persentase 78%, bulan Februari dengan persentase 94%, bulan Maret dengan persentase 90%, bulan April dengan persentase 80%, bulan Mei dengan persentase 84%, bulan Juni dengan persentase 89%, bulan Juli dengan persentase 78% dan bulan Agustus dengan persentase 75%. Dengan demikian, dapat dilihat bagaimana penurunan pada setiap bulannya mengenai target dan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi terkait dengan kehadiran karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung Bali, dengan hasil yang kurang baik dan bisa dilihat pada tabel 1.2 mengenai data kehadiran karyawan pada UD. Bella Dekorasi sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pada UD. Bella Dekorasi
Para Periode Januari-Agustus 2023

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Terlambat
Januari	21	30	7

Februari	24	30	9
Maret	25	30	11
April	25	30	12
Mei	26	30	10
Juni	26	30	15
Juli	26	30	20
Agustus	22	30	22

Sumber : UD. Bella Dekorasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada UD. Bella Dekorasi kurang baik, dimana pada bulan Januari sebanyak 7 karyawan yang terlambat, bulan Februari sebanyak 9 karyawan yang terlambat, bulan Maret sebanyak 11 karyawan yang terlambat, bulan April sebanyak 12 karyawan yang terlambat, bulan Mei sebanyak 10 karyawan yang terlambat, bulan Juni sebanyak 15 karyawan yang terlambat, bulan Juli sebanyak 20 karyawan yang terlambat dan bulan Agustus sebanyak 22 karyawan yang terlambat, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi di UD. Bella Dekorasi terkait dengan stres kerja dimana terdapat karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam mengatur waktu kerja serta kurangnya kestabilan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya tekanan yang diberikan pemimpin atau target yang harus dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Pada kondisi ini memberikan dampak yang cukup buruk bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan serta adanya dampak yang ditimbulkan seperti kepuasan kerja yang rendah, hilangnya semangat kerja, komunikasi yang kurang dan memikirkan beban pekerjaan yang kurang produktif sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena tambahan yang berkaitan dengan budaya organisasi juga terjadi pada UD. Bella Dekorasi dimana ada beberapa karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dalam memberikan peringatan atau teguran kepada karyawan yang melanggar seperti karyawan yang sering

datang terlambat, pelayanan yang kurang baik kepada pelanggan, dan merokok saat berkomunikasi dengan orang lain atau pelanggan dimana hal itu sudah melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, yaitu kondisi dimana setiap karyawan harus mampu memenuhi tugas, tanggung jawab, dan tepat waktu yang menyebabkan kondisi disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta sebagai pijakan dan bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa
Pengkajian membantu mahasiswa untuk mendapatkan kemahiran langsung serta membekali mahasiswa dengan kemampuan menguraikan persoalan dengan menerapkan ide atau konsep yang diperoleh saat perkuliahan pada permasalahan kehidupan nyata yang timbul di dalam lingkup mahasiswa.
- 2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar
Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang

manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

3) Bagi UD. Bella Dekorasi Kab. Badung, Bali

Hasil pengkajian diinginkan menjadi bahan perumusan kebijakan, khususnya mengenai disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Alur logika atau penalaran yang merupakan sekumpulan konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis merupakan dasar dari suatu teori (Sugiyono, 2019:54). Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-setting theory (Teori Penetapan Tujuan), yang diusulkan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) merupakan salah satu jenis teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasar dari penelitian ini bahwa seseorang dapat memahami tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan, maka hal tersebut akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Secara umum, niat dalam hubungan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat untuk mewujudkan kinerja. Pencapaian sarana yang ditetapkan dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja atau tujuan yang ingin dicapai oleh individu. Untuk menilai kinerja seseorang harus memiliki keterampilan, tujuan, dan menerima masukan atau kritik dalam mengevaluasi kinerja yang dikeluarkan.

Goal-Setting Theory menegaskan bahwa seseorang harus berkomitmen pada tujuan. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, ini akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Setiap organisasi atau perusahaan yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang disusun dalam rencana anggaran untuk memudahkan dalam mencapai target dan sesuai dengan visi serta misi organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran adalah tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Variabel seperti disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi

sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, maka semakin tinggi kemungkinan untuk mencapai tujuan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Purwati dkk (2019) menegaskan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Martono dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk mendorong seluruh karyawan untuk bertanggung jawab. Menurut Dwiyanti dan Badar (2022) mendefinisikan disiplin sebagai sikap yang bertanggung jawab atau menepati janji sehingga orang selalu mempercayainya ketika selalu di beri kepercayaan. Menurut Kunzl dan Messner (2023) menegaskan bahwa disiplin merupakan pengendalian aktivitas pada waktunya, yang dicapai melalui rencana dan instruksi khusus tentang cara melakukan aktivitas tersebut. Menurut Sitopu *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa salah satu cara perusahaan mengontrol karyawannya adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan seluruh karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang sudah ditetapkan serta kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khoirinisa (2019) terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

- a) Kompensasi yang rendah
- b) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada atau tidaknya aturan yang pasti
- d) Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan
- e) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada atau tidaknya perhatian dari pimpinan
- g) Kebiasaan yang mendukung disiplin yang kuat

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) membagi disiplin kerja ke dalam beberapa indikator, antara lain:

- a) Tingkat Kehadiran, menunjukkan seberapa sering karyawan hadir untuk melakukan aktivitas kerja
- b) Tata cara kerja, menunjukkan aturan atau peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan
- c) Ketaatan pada atasan, menunjukkan bahwa karyawan mengikuti arahan dari atasan untuk mencapai hasil yang baik
- d) Kesadaran bekerja, menunjukkan seberapa sabar seseorang akan pekerjaannya

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Novarini dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh pada

kinerja dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Menurut Mudrika dkk (2021) menegaskan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Menurut Rahmawati dkk (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Choi *et al.*, (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan fenomena kompleks yang disebabkan oleh banyak faktor dalam struktur industri kontemporer. Menurut Irawanto *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan proses berpikir. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tindakan atau kondisi seseorang yang menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam menghadapi masalah atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) membagi stres kerja kedalam 3 (tiga) faktor, antara lain:

a) Faktor organisasi

Faktor organisasi juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan karena semua aktivitas perusahaan berhubungan dengan karyawan. Hal ini termasuk pekerjaan yang membutuhkan banyak tanggung jawab atau beban kerja yang berlebihan.

b) Faktor lingkungan

Adanya lingkungan sosial juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Jika tidak ada faktor lingkungan sosial yang mendukung, maka tingkat stres karyawan akan lebih tinggi.

c) Faktor individu

Adanya faktor individu juga mempengaruhi stres karyawan. Faktor kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres karyawan, karena kepribadian seseorang menentukan seberapa mudah seseorang mengalami stres atau tidak.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) mengusulkan indikator stres kerja, antara lain :

a) Konflik kerja

Perselisihan yang terjadi antara karyawan dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi. Konflik ini dapat mengakibatkan konsekuensi yang merugikan jika tidak ditangani dengan segera.

b) Perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan

Perbedaan pendapat yang sering terjadi dapat menyebabkan konflik, frustrasi, dan tekanan bagi karyawan untuk melakukan tugas dengan baik sehingga menyebabkan stress bagi karyawan.

c) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Karyawan sering diberi tugas yang melebihi kemampuan sehingga perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya.

d) Iklim kerja yang tidak sehat

Ketika ada perbedaan pendapat antara karyawan yang dapat menyebabkan konflik dalam organisasi.

e) Waktu kerja yang mendesak

Beri karyawan cukup waktu untuk bekerja, tidak berlebihan, karena itu akan dapat meningkatkan kinerja.

f) Otoritas kerja

Karyawan akan berada dalam tekanan karena tidak memiliki otoritas yang memadai dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

g) Kualitas pengawasan

Karyawan akan berada di bawah tekanan karena kurangnya pengawasan di tempat kerja. Karena hal-hal berbahaya dapat terjadi di tempat kerja jika tidak diawasi dengan benar.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Qatawneh (2023) mendefinisikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka dan memastikan bahwa semua orang memahami tujuan perusahaan. Menurut Iskanto (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang bertahan lama serta diterapkan dalam dunia pekerjaan sebagai salah satu aturan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengendali perusahaan atau organisasi. Menurut Widiarni dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Menurut Arikayanti dkk (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan budaya yang hidup dan berkembang di lingkungan kantor yang menjadi ciri khas keberandaan kantor dan telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Menurut Al Amin *et al.*, (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, hal ini juga dapat mendorong seseorang untuk lebih memahami nilai-nilai dasar dari organisasi dan menjadi lebih terlibat di

dalamnya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan untuk meningkatkan kinerja serta perilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Baron *et al.*, (2003:80) membagi budaya organisasi ke dalam 6 (enam) faktor, antara lain:

- a) Nilai
- b) Kepercayaan
- c) Perilaku yang diinginkan
- d) Keadaan yang sangat penting
- e) Pedoman untuk melakukan seleksi atau evaluasi kejadian
- f) Perilaku

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Ernawan (2018:81) membagi budaya organisasi ke dalam 5 (lima) indikator, antara lain:

- a) Peraturan perilaku

Aturan yang harus dipatuhi dan digunakan sebagai pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, teknologi dan upacara.

- b) Norma-norma

Aturan yang tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.

- c) Nilai-nilai yang dominan

Mencangkup keyakinan yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari karyawan, seperti nilai mengenai kualitas, efisiensi, absensi yang menurun dan ketepatan waktu.

d) **Filosofi**

Pandangan tentang kebijaksanaan cara memperlakukan karyawan dan pihak-pihak yang bersangkutan dalam perusahaan.

e) **Aturan-aturan**

Peraturan yang memberikan arahan tentang cara melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020:15) menyatakan kinerja merupakan efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa maju mundurnya bisnis dapat dilihat dari kinerja karyawan dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Purnamasari *et al.*, (2023) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan karena karyawan menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya di perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nabawi (2020) kinerja adalah proses yang berkaitan dengan kegiatan yang melibatkan suatu proses dalam

menghasilkan suatu keluaran. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses pencapaian hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) mengusulkan 11 (sebelas) faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a) Sikap dan mental seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Lingkungan kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi
- k) Kesempatan untuk berprestasi

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) membagi kinerja karyawan menjadi 4 (empat) indikator, antara lain:

- a) Kualitas kerja

Kemampuan produksi untuk memenuhi standar mutu dalam perusahaan.

- b) Volume pekerjaan

Kemampuan produksi sesuai dengan standar volume perusahaan.

- c) Keandalan kerja (*skill*)

Menerapkan proses pengawasan, inisiatif, kehati-hatian dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Sikap

Pernyataan yang menggambarkan suatu hal, orang, maupun kejadian.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Saraswati dkk (2024) meneliti tentang Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Variabel yang digunakan motivasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah SEM-PLS, yang dioperasikan melalui Smartpls 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi mampu sebagai pemediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi mampu sebagai pemediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

Purwati dkk (2019) meneliti Tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Variabel yang digunakan adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Teknik yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dari variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

Persada dan Nabella (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Luas Retail Indonesia. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, dan uji f, yang dioperasikan melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara sumultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan, dan teknik analisis yang digunakan.

Afwindra *et al.*, (2022) meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Kantor Ksop Khusus Batam. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan

adalah regresi linier berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan, dan teknik analisis data yang digunakan.

Camelie *et al.*, (2023) meneliti tentang Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Jakarta Timur. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Jakarta Timur, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Jakarta Timur. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian

yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan, dan teknik analisis data yang digunakan.

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mudrika dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Variabel yang digunakan adalah stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel stres kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

Setiawan dan Indradewa (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Transportasi Di Jakarta. Variabel yang digunakan adalah stres kerja, kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel stres kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan dan teknik analisis data yang digunakan.

Putro dan Wening (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. Variabel yang digunakan adalah stres kerja, kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional. Teknik yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi uji kelayakan model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel stres kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

Febrian dan Nurhalisah (2024) meneliti tentang Penentuan Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan adalah beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah skala likert, yang dioperasikan melalui wawancara, observasi dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel stres kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

Johan dan Satrya (2023) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Variabel yang digunakan adalah beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Teknik yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel stres kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Widiarni dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Agung Alam Wings Surya Klungkung. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, self efficacy, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

Rojak *et al.*, (2024) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, multikolinearitas, uji t dan regresi berganda, dioperasikan melalui SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

Putri *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Manajemen Talenta dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Royal Family. Variabel yang digunakan adalah manajemen talenta, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial, dioperasikan melalui program SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, manajemen talenta berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh terhadap manajemen talenta terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

Iskamto (2023) meneliti tentang Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.

Khilmi dan Utari (2023) meneliti tentang Pengaruh Diklat Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Variabel yang digunakan adalah diklat, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, dioperasikan melalui program SmartPLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, diklat secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, diklat secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dan diklat secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu dari variabel budaya organisasi dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan.