

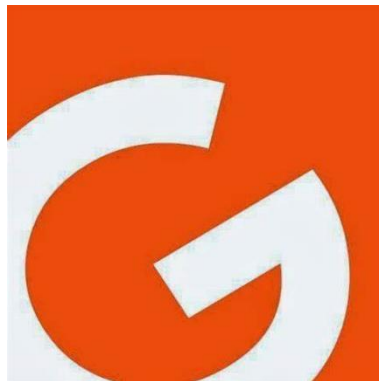
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
OTLET PT. INDOMARCO PRISMATAMA
AREA SUPERVISOR BOGOR SATU**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

**DESI ULANSARI
NIM: 2411806949**



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2022**



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
OTLET PT. INDOMARCO PRISMATAMA
AREA SUPERVISOR BOGOR SATU**

Oleh

Nama : DESI ULANSARI
NIM : 2411806949
Jurusan : MANAJEMEN

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 15 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Husen Sutisna, SP, M.Si

Altatit Dianawati, S.Si., MM

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
OTLET PT. INDOMARCO PRISMATAMA
AREA SUPERVISOR BOGOR SATU**

Oleh

Nama : DESI ULANSARI
NIM : 2411806949
Jurusan : MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada :

Hari : Senin
Tanggal : 15 Agustus 2022
Waktu : 15.40 – 17.00 Wib

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Eko Wahyu Widayat, S.Si.,SE.,MM (.....)
Anggota : Ricky Rizkie, SE,MM (.....)

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Altatit Dianawati, S.Si., MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DESI ULANSARI

NIM : 2411806949

Jurusan : Manajemen

Nomor KTP : 1804016012970001

Alamat : Sindang Barang Pilar 2, No. 2,
RT 01/ RW 01, Kelurahan Bubulak, Bogor Barat Kota Bogor
Jawa Barat 16115.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Otlet PT. Indomarco Prismatama Area Supervisor Bogor Satu ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 15 Agustus 2022

DESI ULANSARI

ABSTRAK

DESI ULANSARI, NIM 2411806949. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor Satu.

Zaman Teknologi yang semakin canggih ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat bersaing, supaya mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan yang lain, karena persaingan tersebut, perusahaan semakin ketat dalam memberikan tekanan kepada karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi karena budaya kerja karyawan yang tidak konsisten, contoh budaya yang jarang diterapkan adalah senyum, salam, dan sapa serta target tidak tercapai dan menyebabkan produk tersebut tidak laku terjual, hal ini berdampak kepada produk menjadi barang *returan* dan akan menimbulkan over barang yang dikategorikan rusak dan *expired*. Ketidak konsistenan ini dikarenakan terjadinya mis-komunikasi antar atasan dan bawahan sehingga pekerjaan tidak berjalan maksimal. Karena banyaknya tekanan dari atasan dan target yang difokuskan tidak hanya pada satu target saja, sehingga karyawan pun stress.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor Satu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 63 orang responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 41,1% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, komunikasi, dan stress kerja sedangkan sisanya 58,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, komunikasi, dan stress kerja serempak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} = 15,401 > \text{dari } F_{tabel} = 2,761$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan hasil analisis t_{hitung} (4,918), komunikasi menunjukkan hasil analisis t_{hitung} (1,810), dan dan stress kerja menunjukkan hasil analisis t_{hitung} (1,844) dengan t_{tabel} (2,001). Maka secara parsial satu variabel budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Outlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor Satu. Adapun variabel komunikasi dan stress kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Outlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor Satu. Dan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Outlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor Satu. adalah budaya organisasi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja.

ABSTRACT

DESI ULANSARI, NIM 2411806949. *The Influence of Organizational Culture, Communication, And Stress On Employee Performance At Otlet PT. Indomarco Prismaatama Bogor Satu Area Supervisor.*

This era of increasingly sophisticated technology requires every company to be able to compete, in order to be able to survive among other companies, because of this competition, companies are getting tougher in putting pressure on employees. As for the problems that occur due to inconsistent employee work culture, examples of culture that are rarely applied are smiles, greetings, and greetings and the target is not achieved and causes the product to not be sold, this has an impact on the product being returned goods and will cause overstocked goods. categorized as damaged and expired. This inconsistency is due to mis-communication between superiors and subordinates so that work does not run optimally. Because there is a lot of pressure from superiors and targets are focused not only on one target, so employees are stressed.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, communication, and work stress on employee performance at Otlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor One. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression. Sample selection is done by non-probability sampling. The sample amounted to 63 respondents, using multiple linear regression analysis.

The results of the regression test show that 41,1% of employee performance factors can be explained by organizational culture, communication, and work stress while the remaining 58,9% is explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test show that simultaneously organizational culture, communication, and work stress have a significant effect on employee performance, with the results of the analysis that the value of $F_{count} = 15,401 > \text{from } F_{table} = 2,761$. The results of the t-test indicate that the organizational culture variable shows the results of the t-count analysis (4.918), communication shows the results of the t-count analysis (1.810), and work stress shows the results of the t-count analysis (1.844) with $t_{table} (2.001)$. So partially an organizational culture variable that has a significant effect on employee performance at Otlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor One. as for the variables of communication and work stress have no significant effect on employee performance at Otlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor One. and the dominant variable affecting employee performance at Otlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Bogor One. is organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Communication, and Work Stress

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti. Penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Outlet karyawan PT. Indomarco Prismatama Bogor Satu Area Supervisor. Disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena penulis ingin mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT. Indomarco Prismatama Area Supervisor Bogor Satu yang masih belum maksimal dimana berdasarkan pengamatan sementara penulis hal tersebut disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan target yang difokuskan terlalu banyak sehingga karyawan sering kali kehilangan fokus pada pekerjaan, dan menyebabkan target yang diberikan perusahaan sering kali tidak mencapai sesuai yang diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sistem kerja seperti apa yang diinginkan oleh karyawan pada PT. Indomarco Prismatama untuk kedepannya.

Dalam proses penulisannya, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang kepada :

1. Bapak H, Nurdin Rifa'i, SE., MAP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan baik.
3. Ibu Altatit Dianawati, S.Si., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan Prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.

4. Dosen pembimbing Husen Sutisna, SP, M. Si, Skripsi yang telah sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menjadi seorang Sarjana Ekonomi seperti sekarang ini.
6. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.
7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 yang telah bersama - sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
8. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak Sumarno yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu, penulis selalu mengharapkan saran dan kritik yang dari para pembaca semuanya. Harapannya, di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita selalu diberikan kesuksesan. Aamiin.

Depok, 15 Agustus 2022
Penulis,

DESI ULAN SARI
NIM: 2411806949

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.7. Sistematika Penulisan	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen SDM	8
a. Pengerian MSDM	8
2.1.2. Kinerja	8
a. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
c. Penilaian Kinerja	11
d. Dimensi dan indikator Kinerja	12
2.1.3. Budaya Organisasi	12
a. Pengertian Budaya Organisasi	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	13
c. Fungsi Budaya Organisasi	13
d. Indikator Budaya Organisasi	14
2.1.4. Komunikasi Kerja.....	15
a. Pengertian Komunikasi Kerja.....	15
b. Prinsip-prinsip Komunikasi.....	17
c. Komunikasi Organisasi.....	18
d. Komunikasi Organisasi Internal	18
e. Jaringan Komunikasi Formal.....	19
f. Faktor-Faktor Yang Mernpengaruhi Komunikasi Organisasi	20
g. Dimensi dan Indikator Komunikasi Organisasi	21
2.1.5. Stress Kinerja.....	21
a. Pengertian Stres Kerja	21

b. Sumber Stress Kerja	22
c. Gejala Stress Kerja	24
d. Indikator Stress Kerja	25
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Konseptual	27
2.4. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2. Jenis Penelitian.....	30
3.3. Populasi dan Sampel	31
a. Populasi	31
b. Sampel.....	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5. Definisi Operasional Variabel33	
a. Variabel Bebas (<i>independent variable</i>).....	33
b. Variabel Terikat (Y).....	35
3.6. Teknik analisis data	37
a. Skala dan angka penafsiran	38
b. Persamaan Regresi	39
c. Uji Asumsi Klasik	41
d. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	46
4.1.2. Karakteristik Responden	47
4.1.3. Tanggapan Responden	49
a. Budaya Organisasi.....	49
b. Komunikasi	52
c. Stress Kerja.....	53
d. Kinerja Karyawan	55
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Reliabilitas	60
4.1.5. Hasil Uji Asumasi Klasik.....	60
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolineritas.....	61
c. Uji Heteroskedastisitas	62
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	63
a. Persamaan Regresi Linier Berganda	63
b. Hasil Uji F (Simultan).....	64
c. Koefisien Determinasi	64
d. Hasil Uji t (Parsial)	65
e. Pengaruh Dominan	66
4.2. Pembahasan.....	67
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	

5.1. Simpulan	70
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Poin Rata-rata pencapaian KPI (<i>Key Performance Indicator</i>).....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	30
Tabel 3.2. Daftar Populasi Karyawan Indo	31
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.4. Angka Penafsiran	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	48
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Komunikasi	52
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Stress Kerja.....	54
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Komunika s	58
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja	59
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolineritas (Tolerance dan VIF)	62
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.13. Hasil Uji F	64
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Komunikasi	15
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan	75
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	82
Lampiran 4. Hasil Output SPSS.....	83
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	92
Lampiran 6. Riwayat Hidup.....	93
Lampiran 7. Tabel r, F dan t.....	94