

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, peranan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Perusahaan dan karyawan selalu bergantung termasuk dua hal yang sama-sama tidak bisa dipisahkan satu sama lain juga mereka saling membutuhkan satu sama lain. Karyawan memerlukan perusahaan untuk bekerja dan menerima imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan mencapai kepuasan bekerja. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan untuk mencapai tujuannya memerlukan sumber daya manusia dengan mengandalkan prestasi kerja para karyawannya.

Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu faktor yang sangat penting pada suatu organisasi. Dikarenakan sumber daya manusia adalah orang yang dapat memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan kesungguhan mereka kepada organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya tujuan dalam mendirikan perusahaan yaitu untuk mencari laba semaksimal mungkin. Sumber daya manusia pada umumnya merupakan tenaga kerja dan pada khususnya adalah karyawan,

maka kehadiran karyawan merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan kantor atau perusahaan.

Pada kantor PT Sumber Karindo Sakti terbagi atas beberapa divisi seperti HRD yang bertanggung jawab dalam mengelola karyawan perusahaan seperti, mengadakan rekrutmen, melakukan pelatihan, dan memberi kompensasi bagi seluruh karyawan, kemudian disana juga ada divisi *marketing* yang bertanggung jawab sebagai media penghubung perusahaan dengan media atau juga sebagai juru bicara perusahaan, selain itu *marketing* pada PT Sumber Karindo Sakti bertanggung jawab dengan vendor dan memantau siklus penjualan dan mengkomunikasikannya ke pihak eksternal. Selanjutnya bagian divisi *finance* bertanggung jawab dalam mengelola keuangan perusahaan, dan aktivitas seperti penerimaan, pengeluaran, pencatatan sampai pelaporan keuangan. Bagian divisi PPIC bertugas mengoperasikan dan memastikan kelancaran proses produksi secara menyeluruh, menghitung dan memastikan apa saja yang diperlukan dalam proses produksi. Divisi produksi di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti bertugas dalam segi administratif seperti mengolah data dari mulai pra produksi hingga barang yang sudah jadi dan siap untuk dikirim ke konsumen.

Industri pengolahan kayu, PT Sumber Karindo Sakti yang terletak di Jalan Besar Pagurawan No. 1 KM 11 Penggalangan Kecamatan Tebing Syahbadar Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. PT Sumber Karindo Sakti adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *woodworking* (perkayuan) dan *sawmilling* (penggergajian) yang berlokasi didaerah yang jauh dari perkotaan sehingga suasana di perusahaan aman. PT Sumber Karindo Sakti merupakan

salah satu perusahaan *woodworking* dan *sawmilling* yang terbesar di Sumatera Utara. Karindo Sakti mengolah kayu pinus dan kayu karet menjadi produk *moulding*, *fingerjoint*, *laminated board*, dan *furniture component*. Produksi pertama dilakukan pada april 1998. Pasar utama produk kayu ini adalah diekspor ke Jepang. Proses produksi yang dilakukan oleh PT Sumber karindo sakti dalam memproduksi *moulding* dilakukan dalam 16 bagian produksi dimulai dari penyediaan bahan baku, lalu, pembelahan, pemilihan, pembelahan, pengawetan, pengeringan, pengetaman S2S (pengetaman dua sisi kayu), pembelahan, pengetaman S4S (pengetaman empat sisi kayu), pemilihan, penggabungan, pengempaan, pelaburan perekat, pengempaan, pemotongan lalu pengemasan. Kegiatan di pabrik pada saat ini adalah dalam tahap produksi. Bahan baku pabrik yaitu kayu pinus dan kayu karet yang disuplai oleh PTP, hutan rakyat, Socfindo, dan Lonsum untuk kayu karet.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan ialah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Apabila dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti, maka prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam bekerja sama dengan karyawan lain untuk tujuan instansi tersebut. Karena seperti yang

diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak pada perusahaan. Karyawan di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti, berjumlah 40 orang. Bagian-bagian dari bidang masing-masing karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Kantor PT Sumber Karindo Sakti

No	Bagian	Devisi	Jumlah Karyawan
1.	Personalia	HRD	5
2.	Humas & Legalitas	HRD	2
3.	Payroll	HRD	2
4.	Marketing & Pengiriman	Marketing	4
5.	Accounting	Finance	3
6.	Kasir	Finance	1
7.	Store Keeper	Finance	2
8.	Pembelian	Finance	1
9.	Admin Gudang	PPIC	2
10.	Admin Stok Bahan Baku	PPIC	3
11.	Timbangan	PPIC	2
12.	Internal Control	PPIC	1
13.	Quality Control	Produksi	4
14.	Laboratorium	Produksi	2
15.	Admin Mekanik	Produksi	2
16.	Admin KD & Bioler	Produksi	2
17.	Internet Of Things/ IT	Umum	2
Jumlah			40 Orang

Sumber: Data diolah, 2023

Jika dilihat dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa dari ke 40 orang karyawan masing-masing telah dibagi kedalam masing-masing devisi seperti, devisi HRD, *marketing*, *finance*, PPIC, produksi dan umum. Dari ke enam devisi tersebut pasti telah menciptakan prestasi kerja yang baik sehingga mampu menjalankan tujuan dari PT Sumber Karindo Sakti. Maka untuk melihat bagaimana prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan-karyawan bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti, melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh bagian personalia terhadap para

karyawan-karyawan yang ada dikantornya maka data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	20	50%
2.	Memiliki tingkat absensi yang baik	30	75%
3.	Jujur dalam memberikan laporan hasil kerja	25	62,5%
4.	Bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	15	37,5%
5.	Taat peraturan perusahaan	25	62,5%

Sumber: Data diolah, 2023

Dilihat dari tabel diatas bahwa dari 40 karyawan, ternyata 50% karyawan mengalami penurunan prestasi kerja seperti pada keterampilan yang dimiliki hanya 20 karyawan yang memang benar-benar bekerja sesuai dengan keterampilannya hal ini terjadi karena, para karyawan yang bekerja dibagian kantor bukan merupakan ahli dalam bidangnya, seperti pada bagian *Finance*, yang berjumlah 7 orang, hanya 3 diantara mereka yang benar-benar lulusan dari jurusan keuangan sedangkan 4 karyawan lagi bukan. Selanjutnya berdasarkan penilaian tanggung jawab, ternyata hanya 37,5% karyawan yang dapat menjalankannya sedangkan 25 orang lagi masih belum mampu.

Permasalahan yang terjadi menyebabkan prestasi kerja para karyawan kantor PT Sumber Karindo Sakti, seperti halnya masih adanya sikap acuh satu sama lain antar karyawan, kurangnya kesadaran diri untuk mengembangkan diri serta berinovasi dan mentaati peraturan yang ada, tingkat orientasi tim yang kurang yang masih mendahulukan kepentingan individu semata, sikap pimpinan

yang kurang sefaham dengan karyawan, hal seperti ini memungkinkan kualitas prestasi kerja karyawan menurun dikarenakan kelelahan fisik dan fikiran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya organisasi, karena dengan tercapainya budaya organisasi yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama rekan kerja, maka akan tercapai tujuan suatu perusahaan. Menurut (Robin & Judge, 2019) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh langsung terhadap kegiatan kerja para karyawan. Tindakan manajemen puncak di PT Sumber Karindo Sakti dalam menentukan atau menerapkan budaya organisasi untuk seluruh karyawan agar mengikuti idiologi, tradisi, aturan, tanggung jawab, harapan, dan norma-norma yang membentuk prilaku karyawan yang ada di perusahaan seperti, memakai seragam kerja yang sudah di tentukan, dan pada hari jumat pagi melakukan senam bersama, melakukan evaluasi kerja setiap seminggu sekali untuk setiap divisi, dan bekerja sesuai dengan SOP (*Standard Operating Prosedur*). Dalam hal ini setiap pihak harus bersikap terbuka, memberi dan menerima pandangan dari setiap pelaku organisasi serta mengintegrasikan diri sebagai satu kesatuan yang utuh. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam pencapaian prestasi kerja. Kondisi karyawan kantor PT Sumber Karindo Sakti saat ini dijumpai masih adanya karyawan sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian karyawan tidak mengikuti SOP (*Standard Operating Prosedure*), adanya karyawan tidak memakai seragam yang sudah ditetapkan, adanya karyawan bersikap pasif

terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memperkuat budaya organisasi perusahaan yang diyakini memiliki peranan penting dalam meningkatkan budaya organisasi dalam pencapaian prestasi kerja, sehingga nilai-nilai yang dikandungnya perlu ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Setelah dilakukan observasi lapangan ditemukan bahwa dari 40 orang karyawan yang bekerja di kantor PT Sumber Karindo Sakti 30 orang diantaranya merupakan warga luar Kecamatan Tebing Syahbandar. Maka untuk membuktikan bagaimana kondisi budaya organisasi pada PT Sumber Karindo Sakti, peneliti melakukan pra survei terhadap 25 orang karyawan yang bekerja dibagian kantor agar dapat menjawab apakah para karyawan bagian kantor di PT Sumber Karindo Sakti sudah merasakan budaya organisasi yang mampu memaksimalkan prestasi kerja mereka. Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvei budaya organisasi berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Budaya Organisasi (X1)

Pertanyaan	Jumlah Jawaban*	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah anda mematuhi aturan yang berlaku pada perusahaan baik lisan maupun tulisan?	25 Orang 100%	0
Apakah setiap karyawan menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja?	17 Orang 68%	8 Orang 32%
Apakah karyawan diperbolehkan memberi inovasi dan ide kreatif bagi perusahaan?	25 Orang 100%	0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil prasarvei mengenai budaya organisasi yang ada di PT Sumber Karindo terbilang budaya organisasinya masih lemah, terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang tidak menjalin hubungan baik sesama rekan kerja, jika hal ini terus dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap karyawan. Jika dilihat dari faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, salah satunya adalah nilai-nilai, yang merupakan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya. Maka apabila mengacu pada Motto PT Sumber Karindo Sakti, maka karyawan dituntut untuk mampu bersaing secara profesional, karena perusahaan ini telah menjalin hubungan kerjasama hingga pasar ekspor, maka para karyawan tidak main-main dalam mengerjakan tugas yang dikerjakannya demi keberhasilan mulai dari proses produksi hingga proses penjualan.

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah tingkat stres kerja para karyawan. Stres berasal dari berbagai ancaman dan tekanan yang diterima karyawan ditempat kerjanya. Karyawan akan menjadi sangat terhambat karena stres. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan didalam perusahaan stres kerja merupakan suatu faktor yang akan mempengaruhi karyawan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Pada dasarnya dalam bekerja terdapat perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat

pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat perbedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan tersebut. Selain itu juga suasana kantor PT Sumber Karindo Sakti yang memiliki ruangan yang tidak cukup besar sehingga para karyawan kurang nyaman dan jenuh, seringkali membuat para karyawan merasa bosan dan memunculkan rasa stres, kemudian hasil lain menunjukkan bahwa tidak adanya waktu istirahat atau santai yang diberikan pada karyawan selama jam kerja maka kelebihan beban kerja akan memiliki dampak negatif bagi karyawan.

Maka untuk melihat bagaimana tingkat stres yang dialami para karyawan bagian kantor di PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai, peneliti melakukan prasurvei kepada 25 karyawan yang bekerja disana untuk mendapatkan fenomena bagaimana stres kerja mempengaruhi prestasi kerja para karyawan, dapat dilihat dari hasil prasurvei pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Stres Kerja (X2)

Pertanyaan	Jumlah Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah dikantor anda merasa tertekan dengan banyaknya aturan-aturan?	20 Orang 80%	5 Orang 20%
Apakah tugas yang dikerjakan setiap harinya membuat anda kelelahan?	23 Orang 92%	2 Orang 8%
Apakah seimbang antara waktu istirahat dengan semua pekerjaan dikantor?	10 Orang 40%	15 Orang 60%

Sumber: Data diolah, 2023

Apabila dilihat dari jawaban 25 karyawan, terdapat berbagai kendala yang menyebabkan para karyawan stres dalam bekerja. Seperti banyaknya peraturan-

peraturan yang membuat karyawan tertekan. Karyawan juga merasa kelelahan dengan pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya. Para karyawan juga mengalami kendala dalam hal waktu istirahat, karyawan merasa waktu untuk istirahat belum sebanding dengan pekerjaan di kantor sehingga dapat membuat karyawan stres, para karyawan juga merasa tidak nyaman dengan kondisi ruangan saat bekerja. Dengan hal-hal tersebut dapat memicu tingkat stres para karyawan di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai. Kemudian jika dilihat dari faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti stres terhadap organisasi, hal ini yang sering terjadi di kantor PT Sumber Karindo Sakti karena kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja dan tanggung jawab para karyawan dan pimpinan di dalam kantor ini, maka jika dilihat dari data penilaian prestasi kerja maka masih terdapat kendala-kendala yang memicu para karyawan akan stres saat bekerja.

Selain dari faktor budaya organisasi dan stres kerja yang dialami para karyawan di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan dicapai para karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2019) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti ketenangan kerja, yaitu dengan pekerjaannya karyawan dapat mensejahterakan keluarganya hal ini selain didapatkan dari gaji yang sesuai juga didapatkan dari fasilitas yang disediakan seperti fasilitas BPJS kesehatan serta BPJS ketenagakerjaan dan asuransi pendidikan yang sudah menanggung kesejahteraan untuk para anggota keluarganya, maka dengan demikian membuat para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Seharusnya hal demikian dapat mendorong prestasi kerja yang dihasilkan karyawan semakin lebih baik. Akan tetapi untuk melihat bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan dibagian kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai, maka peneliti melakukan prasarvei terhadap 25 orang karyawan yang bekerja dikantor, dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Hasil Prasarvei Kepuasan Kerja (Z)

Pertanyaan	Jumlah Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah penghasilan yang anda dapatkan membuat semangat kerja meningkat?	15 Orang 60%	10 Orang 40%
Apakah ditempat anda bekerja ada kesempatan promosi jabatan?	25 Orang 100%	0
Apakah hubungan atasan dengan karyawan terjalin harmonis?	15 Orang 60%	10 Orang 40%
Apakah rekan kerja bisa diajak bekerjasama dengan baik?	11 Orang 44%	14 Orang 56%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan terhadap 25 orang karyawan di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti, mengenai kepuasan kerja para karyawan disana. Dari jawaban para karyawan yang menyatakan tidak, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat kendala yang belum dapat memuaskan para karyawan saat bekerja di PT Sumber Karindo. Mulai dari gaji yang belum sesuai dengan hasil kerja, akan tetapi dibagian kantor, karyawan bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Hal ini menjadi peluang dan target bagi para karyawan untuk memaksimalkan prestasi kerjanya sehingga kepuasan kerja terbentuk dari diri karyawan.

Dengan demikian fenomena-fenomena yang ditemui dari hasil prasurvei ternyata terdapat masalah pada para karyawan di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti, sehingga berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dipaparkan diatas akan menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Di Kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai?

4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.

6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan di kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pembandingan dengan keadaan yang terjadi dilapangan (praktek) sehingga dengan adanya pembandingan tersebut akan dapat lebih baik memajukan perusahaan.

2. Bagi STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan tugas akhir khususnya bagi mahasiswa STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai budaya organisasi, stres kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja.