

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Pada Kopi Bento Yogyakarta

Anna Yuliana ^{1*}, Kusuma Chandra K ²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No.1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55167, Indonesia.

Email: anna26aws68@gmail.com ^{1*}, kusumack@ustjogja.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 12 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juli 2025; Diterima 1 September 2025; Diterbitkan 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Yuliana, A., & K, K. C. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Pada Kopi Bento Yogyakarta. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3091-3097. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4512>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja terhadap inovasi kerja pada Kopi Bento di Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 87 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan pendekatan asosiatif, yang didasarkan pada adanya hubungan antarvariabel yang diteliti. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif pada Kopi Bento di Yogyakarta. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja inovatif. Sementara itu, budaya kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja inovatif. Secara simultan, disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pada Kopi Bento di Yogyakarta.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Inovatif; stress Kerja.

Abstract

This study aims to examine the influence of work discipline, job stress, and organizational culture on work innovation at Kopi Bento in Yogyakarta. The study involved a total of 87 respondents. The sampling technique employed an associative approach, based on the existence of relationships among the variables under investigation. Data analysis was conducted using the SPSS software. The partial analysis results indicate that work discipline has a positive influence on innovative performance at Kopi Bento in Yogyakarta. Conversely, job stress has a negative effect on innovative performance. Meanwhile, organizational culture shows a positive impact on innovative performance. Simultaneously, work discipline, job stress, and organizational culture collectively have a positive and significant influence on innovative performance at Kopi Bento in Yogyakarta.

Keyword: Innovative Performance; Work Culture; Work Discipline; Work Stress.

1. Pendahuluan

Perusahaan memiliki beragam tujuan, namun tujuan utama yang paling mendasar adalah untuk mencapai keuntungan yang optimal, yang pada gilirannya dapat menjamin kelangsungan hidup jangka panjang. Agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang, diperlukan manajemen yang baik serta kerja sama yang efektif dan efisien di antara setiap elemen organisasi. Setiap karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut, di mana kinerja optimal harus terwujud melalui pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab secara tepat. Menurut Alfiyah (2019), keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu di dalamnya. Jika struktur organisasi berjalan dengan baik, maka segala aktivitas yang dilakukan pun akan berjalan lancar. Peningkatan kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, motivasi, dan tekanan kerja (stres). Kemampuan ini mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, sesuai dengan peran, tanggung jawab, wewenang, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik itu peraturan hukum maupun etika profesi. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi harapan utama setiap organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Tenaga kerja yang berkualitas akan memastikan operasional organisasi berjalan dengan baik. Sebaliknya, jika kualitas tenaga kerja rendah, maka organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Stres kerja, yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dapat menyebabkan berbagai reaksi negatif, seperti depresi, frustrasi, dan kecemasan. Limbong (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin menurun kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan program pencegahan stres dan manajemen yang mendukung, serta memastikan bahwa atasan peduli terhadap beban kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian Kamalia & Raharja (2022) menambahkan bahwa budaya organisasi yang baik dan motivasi yang tinggi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi serta prestasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja serta melaksanakan tugas sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dalam bekerja berperan besar dalam menjaga keteraturan dan kelancaran operasional perusahaan. Menurut Hartono dan Siagian (2020), disiplin kerja merupakan indikator penting dalam menentukan kualitas kontribusi individu terhadap keseluruhan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk selalu mematuhi aturan dan prosedur, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian oleh Aspiyah dan Martono (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi psikologis yang dialami oleh karyawan akibat tekanan yang timbul dari tuntutan pekerjaan. Stres dapat berasal dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau ketidakjelasan peran dalam organisasi. Stres yang berlebihan dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat kinerja inovasi karyawan. Limbong (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa stres kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai. Koefisien regresi

RESEARCH ARTICLE

sebesar 0,250 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin menurun kinerjanya. Penurunan kinerja ini terjadi karena stres mengurangi konsentrasi, kreativitas, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja dengan menyediakan program pencegahan dan dukungan manajerial yang efektif. Kamalia & Raharja (2022) juga menekankan bahwa manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung kinerja yang lebih baik.

2.3 Budaya Kerja

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam suatu organisasi dan mempengaruhi cara kerja serta interaksi antar individu di dalamnya. Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan inovasi. Budaya yang positif akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, merasa dihargai, dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Kusumawati (2022) menyatakan bahwa budaya kerja yang baik mencakup beberapa aspek, seperti kemampuan berinovasi, pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, dan kerja tim. Semua elemen ini berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang kondusif untuk kinerja inovasi. Karyawan yang bekerja dalam budaya yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan akan lebih mudah untuk mengembangkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam pekerjaan. Penelitian Kamalia & Raharja (2022) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

2.4 Kinerja Inovasi

Kinerja inovasi merujuk pada kemampuan karyawan atau organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Inovasi dapat meliputi pengembangan produk, proses, atau layanan yang lebih efisien dan efektif. Menurut Damanpour (1991), kinerja inovasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi daya saing perusahaan. Inovasi yang berhasil dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan dan mendukung kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Budaya kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk berinovasi. Selain itu, pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan kreatif. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja inovasi perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan, untuk menciptakan lingkungan yang mendukung ide-ide baru dan perbaikan terus-menerus.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja inovasi pada karyawan Kopi Bento Yogyakarta. Data yang dikumpulkan berupa angka yang kemudian dianalisis secara statistik. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan asosiatif dipilih karena terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, stres kerja, budaya kerja, dan kinerja inovasi yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini melibatkan 87 karyawan yang bekerja di delapan cabang Kopi Bento yang berada di wilayah Kota Yogyakarta. Jumlah responden yang digunakan untuk penelitian ini cukup representatif untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas.

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja inovasi karyawan di Kopi Bento Yogyakarta. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Hartono dan Siagian (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berperan sebagai indikator utama dalam menilai kontribusi individu terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kedisiplinan tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap waktu, tetapi juga terhadap rutinitas, tanggung jawab, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, hipotesis

RESEARCH ARTICLE

pertama dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada Kopi Bento Yogyakarta (H1). Stres kerja, yang merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja, juga menjadi fokus dalam penelitian ini. Pasaribu *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa komunikasi yang buruk antara pegawai dan manajemen dapat menyebabkan stres, yang pada akhirnya menurunkan kinerja dan menghambat tingkat inovasi. Stres kerja yang tinggi dapat menciptakan konflik internal dalam organisasi, sehingga memperlambat proses inovasi. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kedua yang dikembangkan adalah bahwa stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada Kopi Bento Yogyakarta (H2). Selain itu, budaya kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja inovasi. Menurut Kusumawati (2022), budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada kinerja inovasi. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah bahwa budaya kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja inovasi pada Kopi Bento Yogyakarta (H3).

Ketiga faktor ini, yakni disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja, saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap kinerja inovasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, berada dalam budaya kerja yang mendukung, serta mampu mengelola stres dengan baik, kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja inovasi yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam salah satu faktor ini dapat menurunkan tingkat inovasi. Oleh karena itu, hipotesis keempat adalah bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kemampuan inovasi pada Kopi Bento Yogyakarta (H4).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.826	2.031		3.361	.001
X1_TOTAL	.037	.050	.085	2.749	.006
X2_TOTAL	.000	.030	.000	-.004	.997
X3_TOTAL	.008	.021	.044	3.383	.002

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,749, yang lebih besar dari t-tabel yang sebesar 1,989 (dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 87-3-1 = 83$). Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,006 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik, karena lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Inovasi pada karyawan Kopi Bento Yogyakarta, sehingga hipotesis H_1 dinyatakan diterima. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung sebesar 0,148, yang lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,989 (dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 87-3-1 = 83$). Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel, hipotesis alternatif (H_2) ditolak. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,997 yang jauh lebih besar dari 0,05 semakin memperkuat keputusan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja dan Kemampuan Inovasi. Oleh karena itu, hipotesis H_2 ditolak. Terakhir, variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi. Nilai t-hitung sebesar 3,383 lebih besar dari t-tabel yang sebesar 1,989 (dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 87-3-1 = 83$). Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Inovasi. Nilai signifikansi yang sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, semakin memperkuat

RESEARCH ARTICLE

keputusan bahwa hipotesis H_3 diterima. Berdasarkan hasil t-hitung dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Inovasi pada karyawan Kopi Bento Yogyakarta.

Tabel 2. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.122	3	.374	22.307	.000 ^b
	Residual	101.108	84	1.218		
	Total	102.230	84			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan nilai Fhitung sebesar 23,023 dengan nilai Ftabel $= F(k;n-k) = (3; 87-3) = 2.71$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.307 > 2,71$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 Ditolak serta H_1 Diperoleh, bisa disimpulkan kalau variabel Disiplin Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Budaya kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Inovasi pada Kopi bento Yogyakarta (H_4 Diterima).

4.2 Pembahasan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan inovasi karyawan Kopi Bento Yogyakarta. Pengujian dengan regresi linier berganda menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,749, yang lebih besar dari t-tabel 1,989 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 83$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, memperkuat kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Inovasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin besar kemampuan inovasi yang mereka hasilkan, sementara penurunan kedisiplinan dapat menurunkan inovasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aspiyah dan Martono (2016), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan kinerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Inovasi. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,997, yang jauh lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_2) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya, meskipun ada stres dalam pekerjaan, hal tersebut tidak memengaruhi kemampuan inovasi karyawan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Libbaskara dan Kurniawati (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Di Kopi Bento Yogyakarta, meskipun karyawan mengalami tekanan kerja, budaya disiplin yang diterapkan dan manajemen yang efektif dalam menangani stres memungkinkan produktivitas dan inovasi tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan penelitian Mendur *et al.* (2021) dan Wijaya & Sujana (2020), yang menemukan bahwa stres kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja inovasi. Analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Inovasi. Nilai t-hitung sebesar 3,383 lebih besar dari t-tabel 1,989 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 83$), dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan pengaruh signifikan antara Budaya Kerja dan Kinerja Inovasi. Penerapan budaya kerja yang kuat, seperti kesopanan, cara berbicara, dan penyambutan yang sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan di Kopi Bento Yogyakarta, meningkatkan Kinerja Inovasi. Temuan ini mendukung penelitian oleh Nurhandayani (2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja inovasi di Kopi Bento Yogyakarta, baik secara parsial (melalui uji t) maupun simultan (melalui uji F). Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa dalam uji parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi di Kopi Bento Yogyakarta. Sebaliknya, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan inovasi. Budaya kerja, di sisi lain, juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi di

RESEARCH ARTICLE

Kopi Bento Yogyakarta. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variable disiplin kerja, stres kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi. Namun, meskipun stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu, kehadirannya dalam analisis simultan tetap dapat mempengaruhi dinamika antara faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja memiliki dampak yang penting dan signifikan terhadap kemampuan inovasi, sementara stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi di Kopi Bento Yogyakarta. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut bekerja secara simultan untuk mempengaruhi kemampuan inovasi di perusahaan tersebut. Kesimpulan ini menegaskan bahwa pengelolaan disiplin kerja dan budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja inovasi di tempat kerja, sedangkan stres kerja harus dikelola dengan efektif untuk memastikan tidak menghambat inovasi. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajerial di Kopi Bento Yogyakarta, dengan fokus pada peningkatan kedisiplinan dan penerapan budaya kerja yang lebih mendukung inovasi.

6. Referensi

- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 41-48. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30263>.
- Kamalia, F. L., & Raharja, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perhotelan Kawasan Bandung). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4).
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(5), 540-552.
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1).
- Limbong, K. N., Syahputra, M. R., & Sembiring, C. M. (2019). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 109-116.
- Mendur, M. E., Tawas, H. N., & Arie, F. V. (2021). Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk Dan Atmosfer Toko Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Immanuel Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1077-1086. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35296>.

RESEARCH ARTICLE

- Ningtiyas, T. S. (2019). Pengaruh persepsi harga, lokasi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada jasa pengiriman barang. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 2(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v2i1.551>.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Pasaribu, J. K., et al. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan. *Jurnal Warta*, 63(1), 201-208.
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165-177.
- Umroh, I. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Wijaya, F., & Sujana, S. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Word Of Mouth:(Studi Kasus Pada The Jungle Waterpark Bogor). *Jurnal Ilmiah Pariwisata Kesatuan*, 1(1), 9-18. <https://doi.org/10.37641/jipkes.v1i1.323>.