

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Empiris Pada PT Panca Putra)

Alex P. Karo-karo¹, Rezeki Ongsa²

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Email : apermatantakaro2@gmail.com rezekiong8@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study entitled The influence of organizational culture and work stress on employee performance and to determine the role of job satisfaction in the relationship between organizational culture, work stress and employee performance of PT Panca Putra. This study uses 102 respondents, the analytical technique used is a path analysis technique (parth analysis) using the SPSS version 17.0 program. And the results of the study indicate that organizational culture variables affect employee performance, job stress affects employee performance, job satisfaction mediates the influence of organizational culture and employee performance. Job satisfaction mediates the effect of job stress and employee performance. Although the results are getting smaller after employee satisfaction mediates.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Job Stress, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Untuk pencapaian visi dan misi organisasi karyawan merupakan ujung tombak yang harus di bina dan diarahkan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pada organisasi. Juga yang lebih penting bagaimana pengaturan didalam organisasi sehingga dapat mencakup semua lapisan karena mereka semua harus bertanggung jawab terhadap kemajuan orgnisasi maupun perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari budaya dan system kerja serta kesejahteraan dari karyawan yang harus jadi perhatian pimpinan.

Banyak penelitian tentang Budaya organisasi, stress kerja, kepuasan dan kinerja karyawan menurut Sasuwe (2018) bahwa secara simultan budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji parsialbudaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ,budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, pengaruh stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Zulhilmi (2020) Bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. Cahyana (2017) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ada perbedaan dimana Sasuwe menganalisis bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan Produktivitas kerja dengan penelitti yang lain maka peneliti akan meneliti dengan judul pengaruh budaya organisasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris Pada PT Panca Putra).

Kajian Teori

Kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan

karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak dibelakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Untuk mengukur variabel budaya organisasi terdapat 7 indikator yang berpengaruh terhadap budaya organisasi, diantaranya: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi ke keluaran, orientasi ke orang, orientasi team, keagresifan, stabilitas (Robbins, 2007).

Stres Kerja.

Menurut Ivanko dalam Massie (2018) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2017) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), Stres adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang. Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stress, kondisi semacam itu disebut penekan. Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan. Yaitu adanya orang yang terlalu memikirkan sesuatu sehingga gampang untuk stres. Tetapi ada juga orang yang tidak terlalu memikirkan sesuatu sehingga tidak gampang stres.

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Massie, 2018) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Indikator untuk mengukur variabel Stres Kerja adalah: Konflik, Ambiguitas, Beban Kerja dan Sumber Daya yang tidak memadai (Price, 2001).

Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan. Smith *et al* (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada

penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang.

Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993 dalam Retno, 2005). Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja dilingkungan kerjanya.

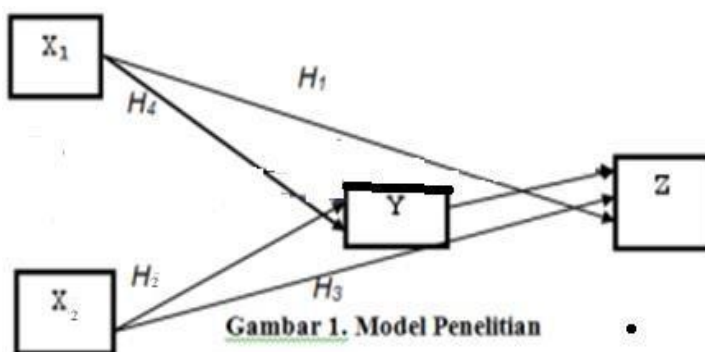
Untuk kepuasan kerja (*Job satisfaction*) ada 4 (empat) indikator menggunakan intrumen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) diantaranya; *ability utilization* (kemampuan pemanfaatan), *achievement* (prestasi), *activity* (aktivitas), *advancement* (kemajuan), *authority* (otoritas), *company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan praktek), *compensation* (kompensasi), *co-workers* (rekan kerja), *creativity* (kreativitas), *independence* (kemerdekaan), *moral values* (nilai moral), *recognition* (pengakuan), *responsibility* (tanggungjawab), *security* (keamanan), *social service* (layanan sosial), *social status* (status sosial), *supervision human relations* (pengawasan hubungan rekan kerja), *supervision-technical* (pengawasan teknis), *variety* (keanekaragaman), *working conditions* (kondisi kerja), *general satisfaction* (kepuasan secara menyeluruh)

Menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Budaya organisai yang kuat akan menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang rendah.

Rivai (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja yang dialami seseorang dapat dilihat baik dari dalam maupun diluar pekerjaan ketika berinteraksi dengan individu lain. Jika interaksi antar individu baik maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah begitu juga sebaliknya. Teori ketidak sesuaian menurut Wibowo (2011) adalah mengukur tingkat kepuasan kerja dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Stres yang terlalu tinggi menyebabkan kepuasan kerja mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dapat membuat karyawan tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur, sehingga menurunkan kinerja karyawan (Umar, 2012).

Model Penelitian.

Model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

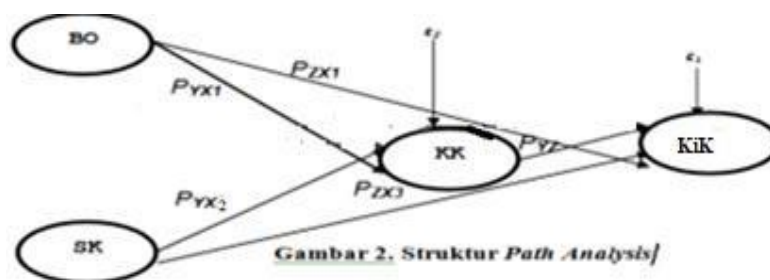


Berdasarkan model diatas maka perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diantaranya:
 Hipotesis 1 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
 Hipotesis 2 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Z
 Hipotesis 3 : Pengaruh X1 dan X2 melalui Y terhadap Z

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panca Putra Medan, dengan jumlah populasi sebanyak 102 orang, dianalisa dengan menggunakan path analysis. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah *summated rating* dari Likert, dimana likert menggunakan lima alternative jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju. Analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja

Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ridwan & Engkos (2012) menjelaskan bahwa model *path analysis* dapat digunakan pengujian kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada tiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel x_1 , x_2 , terhadap Y serta dampaknya pada Z dengan menggunakan metode analisis regresi dari koefisien beta (β) melalui program SPSS. (Ridwan dan Kuncoro, (2012). Berdasarkan hubungan variabel eksogen dan variabel endogen, maka dapat digambarkan diagram jalur yang menggambarkan paradigma sebagai berikut:



Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi, X2 = Stres Kerja

Y = Kepuasan Kerja dan Z = Kinerja Karyawan

Hasil Dan Pembahasan

r = Koefisien Korelasi ϵ = Koefisien error

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*pat analysis*). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel.1 berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Maximum	Minimum	Mean	Std. Deviation
Kimerja Karyawan	102	60	31	50.3351	5.5679
Budaya Organisasi	102	30	20	25.6721	3.1021
Stress Kerja	102	49	21	35.4905	5.2345
Kepuasan Kerja	102	75	56	68.3342	6.1845
Valid N (listwise)	102				

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk variabel kinerja karyawan pemerintah sebesar 31, nilai maksimum 60 dengan rata-rata 50,33 dan standar deviasi 5,57. Untuk nilai minimum variabel budaya organisasi sebesar 20, nilai maksimum 30 dengan rata-rata 25,67 dan standar deviasi 3,10. Untuk nilai minimum variabel stres kerja sebesar 21, nilai maksimum 49 dengan rata-rata 35,49 dan standar deviasi 5,23. Sedangkan untuk nilai minimum variabel kepuasan kerja sebesar 56, nilai maksimum 75 dengan rata-rata 68,33 dan standar deviasi 6,18. Pada standar deviasi, semakin tinggi tingkat standar deviasi maka akan semakin heterogenitas, yang berarti pernyataan dalam variabel tersebut semakin bervariasi. Sedangkan jika semakin rendah tingkat standar deviasinya maka semakin homogen, artinya bahwa semakin kecil variasi jawaban atas pertanyaan.

Uji Validitas Data.

Hasil pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *bivariate pearson* (korelasi produk momen pearson) yaitu analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 62 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini untuk mengukur atau menentukan valid atau

tidaknya pertanyaan ini apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikannya 5% $df = n-2$ ($102-2$) = 100 $r_{tabel} = 0,145$.

Uji Reliabilita Data.

Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel.2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,798	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,775	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,827	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,860	0,6	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dari lima variabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alph*. Untuk variabel kinerja Karyawan sebesar 0,798, budaya organisasi 0,775, stres kerja 0,827 dan variabel kepuasan kerja 0,860. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai reliabilitas $> 0,60$ dan dianggap reliabel.

Hasil Normalitas Data. Hasil normalitas data dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov*. Dari hasil pengujian diatas nilai signifikansi variabel kinerja Karyawan sebesar 0,086, budaya organisasi 0,065, stres kerja 0,060 dan kepuasan kerja 0,214. Jika dilihat seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

		Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Stress Kerja	Kepuasan Kerja
N		102	102	102	102
Normal	Mean	51.3825	27.8251	35.4590	78.1093
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5.77091	3.05302	5.19268	7.28457
Most Extreme	Absolute	.095	.091	.098	.084
Differences	Positive	.050	.073	.098	.052
	Negative	-.095	-.091	-.078	-.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086	.065	.060	.214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Hasil Analisis Jalur.

Penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan membagi hubungan antara variabel dalam 2 sub struktur. Analisis jalur pertama dilakukan pada sub struktur 1 dengan variabel independen, yaitu budaya organisasi, stres kerja terhadap kepuasan kerja (variabel intervening).

Tabel 4. Hasil Regresi linier Berganda Analisis Jalur Sub Struktur 1

Coefficients Model	Unstandardized	Standardized	Coefficients		
	B	Standard Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	45.466	5.124		8.877	.000
Budaya Organisasi.	.841	.144	.353	5.851	.001
Stress Kerja	-.439	.072	-.313	6.124	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari gambar diatas dapat dibentuk persamaan struktural 1 yang merupakan pengaruh langsung sebagai berikut:

$$Z = \text{pyx1X1} + \text{pyx2X2} + \text{pyx3X3}$$

$$KK = 0,841 \text{ BO} - 0,439 \text{ SK}$$

Hasil analisis jalur selanjutnya adalah dengan mengamati hubungan variabelindependen, yaitu budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan (variabel dependen).

Tabel 5. Hasil Regresi linier Berganda Analisis Jalur Sub Struktur 2

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Coefficient Standard Error	Beta	Coefficients		
1 (Constant)	4.658	4.339			1.064	.284
Budaya Organisasi	.376	.121	.174		3.045	.001
Stress Kerja	-.113	-.044	-.110		2.154	.024
Kepuasan Kerja	.379	.051	.489		7.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 5 maka dapat dibuat persamaan struktural 2 sebagai berikut: $Y = \text{pyx1X1} + \text{pyx2X2} + \text{pyzX3}$

$$KPD = 0,376 \text{ BO} - 0,113 \text{ SK} + 0,379 \text{ KK}$$

Hasil Pengujian Hipotesis.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima nilai P value diperoleh sebesar 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,376. Hasil penelitian ini memberi arti bahwa dengan budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan, keteraturan dan integrasi. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk dalam diri setiap anggota organisasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Menurut Taurisna dan Ratnawati (2012) bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dimana semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya karena indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, sehingga ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku mereka sesuai dengan budaya tersebut yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2011) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013), Purba (2009) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Andri (2012).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima karena nilai P value diperoleh sebesar 0,024 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua berpengaruh negative sebesar -.112 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Menurut Rehman *et al.* (2012) stres merupakan situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Apabila stres kerja karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya karyawan tidak dapat bekerja dengan baik (pengaruh negatif), begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Merlin dan Prasetyo (2013). Sementara itu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlin dan Abdulah (2014).

Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja Karyawan.

Pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap nilai Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0.313 \times 0.110 = 0.034$ berdasarkan hasil perhitungan jumlah total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0.110 + 0.034 = 0.144$ berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja dan kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa apabila persepsi terhadap stress kerja dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu sebaliknya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisna (2012) dan Oktaviana (2011), Cahyani (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Zulhilmi (2020) yang menyatakan bahwa apabila nilai-nilai budaya organisasi semakin kuat dianut dan secara konsisten dipakai dalam menyelesaikan masalah dan dalam pencapaian tujuan organisasi oleh seluruh anggota organisasi (seluruh pegawai), maka hal tersebut akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Taurisna (2012), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja.

Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan kinerja Karyawan.

Pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap nilai Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $-0.353 \times -0.174 = 0.061$, berdasarkan hasil perhitungan jumlah total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $-0.174 + 0.061 = -0.113$ berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja Karyawan adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya kepuasan kerja merupakan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa stres kerja yang meningkat akan menjadikan seseorang tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja mulai menurun karena stres secara otomatis mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dapat membuat pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya jadi pengaruhnya negatif. Menurut Mansoor *et al.* (2011) secara umum stres kerja telah dilihat sebagai pendahulu dari kepuasan kerja, dan sebagai faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja serta berkurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres,

sementara kepuasan tinggi dapat meringankan efek stres itu berarti bahwa kedua pekerjaan stres dan kepuasan kerja saling terkait. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Savira dkk. (2014) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Suana (2015) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H3) diterima karena sebesar 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua berpengaruh negative sebesar 0,379 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Penutup

Simpulan.

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah; (2) Terdapat pengaruh stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu; (3) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja aparat Karyawan (4) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh stres kerja dan kinerja aparat Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka beberapa hal yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: (1) PT Panca Putra diharapkan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaiknya dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih besar oleh pimpinan; (2) PT Panca Putra diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerjanya terkait dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan sendiri jika dalam keadaan mendesak; (3) PT Panca Putra diharapkan untuk lebih mengurangi stres kerja, sebaiknya dengan tidak memberi pegawai pekerjaan yang bersifat khusus; (4) Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek yang berbeda misalnya lokasi yang berbeda karena perbedaan tersebut memungkinkan hasil penelitian yang berbeda.

Referensi

- Abdullah dan Arisanti, Herlin. (2010) "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 9 (2): 118-134.
- Cahyana I Gede Sudha; I Ketut Jati. 2017. Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18 (2), 1314 – 1342
- Fitri, M. A. (2014) Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2 (1).
- Fitrie (2011) "Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial". *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bengkulu.
- Frank H.M. Verbeeten, (2008) Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (3): 427 – 454
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.21 Umlpdate PLS Regresi*, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro
- Koesmono, Teman. (2005) "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7 (2): 171- 181
- Kurniawan, Rizki dan Andri, (2011) "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)". *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mansoor Muhammad., Sabtain Fida., Saima Nasir, Zubair Ahmad, (2011) "The Impact

- of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan”, *Journal of Business Studies Quarterly*, 2 (3): 50-56
- Massie Rachel Natalya; William A. Areros; Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (2), 41 – 49.
- Milla Sasuwe; Bernhard Tewal, Yantje Uhing. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA*. 6 (4), 2408 – 2417
- Prihatin (2008) “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan di Provinsi Sumatra Utara)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7 (2), 125 -135
- Rehman, Muttie ur., Rabbia Irum, Namra Tahir, Zara Ijaz, Uzma Noor, Ume Salma. (2012) “The Impact Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Collages of Pakistan”. *Journal of Business Studies Quarterly*. 3 (3): 50-56.
- Sylvia. 2013. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, Dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 1 (1), 11 - 20
- Taurisna, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan (2012) “Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19 (2): 170- 187
- Utami, Sagung Diah Putri & Suana, Wayan (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Unud*, 4 (4):960-975
- Zulhilmi muhammad, Firmansyah Kusumayadi. 2020. Analisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tugu mas yamaha kota Bima. *Bussiness Management and Entrepreneurship*. 2 (4). 13 – 28