

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR
PUSAT PT. TASPEN (PERSERO) PADA DIVISI SUMBER
DAYA MANUSIA DAN DIVISI PERBENDAHARAAN**

**SUCI PRASETIA
8215132312**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

**THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND WORK
STRESS TO JOB SATISFACTION IN PT. TASPEN (PERSERO)
HEADOFFICE ON DIVISION OF HUMAN RESOURCE AND
DIVISION OF EXCHEQUER**

**SUCI PRASETIA
8215132312**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Suci Prasetya, 2017; Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Pusat PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT.Tasepn (Persero) pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan, 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Taspen (Persero) pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan, 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Taspen (Persero) pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan, 4) Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Taspen (Persero) pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan. Penelitian dilakukan terhadap 71 karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Suci Prasetya, 2017; The Effect of Organization Culture and Stress of Working to Job Satisfaction In PT. Taspen (Persero) Headoffice on Division of Human Resource and Division of Exchequer. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The Purpose of the research are: 1) To know the description of organization culture, stress of working and job satisfaction at PT. Taspen (Persero) on Division of Human Resource and Division of Exchequer, 2) To determine the effect of organization culture to job satisfaction at PT. Taspen (Persero) on Division of Human Resource and Division of Exchequer, 3) To determine the effect of stress of working to job satisfaction at PT. Taspen (Persero) on Division of Human Resource and Division of Exchequer, 4) To determine the effect of organization culture and stress of working simultaneously on job satisfaction at PT. Taspen (Persero) on Division of Human Resource and Division of Exchequer. This research is taken 71 employees PT. Taspen (Persero) on Division of Human Resource and Division of Exchequer. The techniques of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 21,0. The research using descriptive and explanatory analysis. The results of the regression indicate that there is positive influence and significant between organization culture to job satisfaction and there are negative and significant influence between stress of working to job satisfaction. Organization culture and stress of working simultaneously positive influence and significant to job satisfaction.

Keywords: organization Culture, Stress of Working, Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		14 Juli 2017
2. <u>Hania Aminah, S.Pd., MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		14 Juli 2017
3. <u>Dr. Dewi Susita, SE., M.Si.</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Penguji Ahli		14 Juli 2017
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		14 Juli 2017
5. <u>Widya Parimita, SE., M.PA.</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		14 Juli 2017

Tanggal Lulus: 14 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Suci Prasetya

No. Reg. 821512312

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah.. Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat dan karunia-nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta. Paranto dan Sulistyowati, serta kakak saya Astri Lismardiani dan Rani Oktaviani yang selalu memberikan dukungan, motivasi, bantuan dan doa yang tiada henti dan perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Dr. I Ketut R. Sudiarditha M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah memberikan bimbingan terbaiknya.
3. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi yang telah memberikan bimbingan terbaiknya.

4. Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Andrian Haro S.Si, MM sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
7. Bapak Sutarmo selaku pembimbing peneliti di perusahaan, terimakasih atas bantuannya serta seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan
8. Sahabat terbaik yang memberikan bantuan kongkrit dalam penyelesaian dan penyempurnaan skripsi peneliti serta memberikan semangat yaitu Ismail, Dita Kencana Bisesa dan Nurul Rahmawati.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen khususnya kelas D yang membantu memberikan semangat serta bantuan.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Sehingga, peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 20 Juni 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PEGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR ORIGINALITAS	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja ..	15
2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2 Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.1 Fungsi Budaya Organisasi	22
2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	24

2.1.3	Stres Kerja	27
2.1.3.1	Dampak yang Ditimbulkan Stres Kerja ..	28
2.1.3.2	Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	29
2.2	<i>Review</i> Penelitian Relevan.....	32
2.3	Kerangka Pemikiran	45
2.4	Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		50
3.1	Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	50
3.1.1	Profil Perusahaan	50
3.1.2	Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2	Metode Penelitian.....	53
3.3	Sumber Data, Populasi dan Sampel	54
3.3.1	Sumber Data.....	54
3.3.2	Populasi dan Sampel	54
3.4	Operasional variabel Penelitian.....	55
3.4.1	Variabel Penelitian	55
3.4.1.1	Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	56
3.4.1.2	Variabel Budaya Organisasi (X1).....	56
3.4.1.3	Variabel Stres Kerja (X2).....	57
3.4.2	Skala Pengukuran.....	60
3.5	Metode Pengumpulan Data	61
3.6	Metode Analisis	63
3.6.1	Uji Instrumen	63
3.6.1.1	Uji Validitas	63
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	64
3.6.2	Analisis Deskriptif	64
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	66
3.6.3.1	Uji Normalitas	66
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas	67
3.6.3.3	Uji Linearitas.....	67

3.6.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	67
3.6.4	Analisis Regresi	68
3.6.4.1	Analisis Regresi Linear	68
3.6.4.2	Uji Signifikan Individu (Statistik t)	69
3.6.4.3	Uji Signifikan Simultan (Statistik F) ...	70
3.6.4.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)....	71
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1	Deskriptif unit analisis.....	73
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	77
4.2.1	Hasil Pengujian Instrumen.....	78
4.2.1.1	Hasil Uji Validitas.....	78
4.2.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	81
4.2.2	Analisis Deskriptif	82
4.2.2.1	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja....	83
4.2.2.2	Analisis Deskriptif Budaya Organisasi	86
4.2.2.3	Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	91
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	93
4.2.3.1	Uji Normalitas	94
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	95
4.2.3.3	Uji Linearitas.....	96
4.2.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	97
4.2.4	Analisis Regresi	99
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	99
4.2.4.2	Persamaan Regresi Linear Berganda ..	101
4.2.4.3	Hasil Uji F.....	101
4.2.4.4	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .	103
4.2.5	Interpretasi Hasil Penelitian.....	103

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan.	107
5.2 Saran-saran	109
5.2.1 Saran-saran unutup penelitian lanjutan.....	109
5.2.2 Saran-saran untuk PT.Taspen (Persero)	109
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN-LAMPIRAN	116
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	140

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar I.1	Data Tingkat <i>Alpha</i> pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan Bulan Juni-September 2016	3
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	47
Gambar III.1	Logo PT. Taspen	52

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel I.1	Hasil Pra Riset Kuesioner Karyawan PT. Taspen	5
Tabel II.1	Matriks Penelitian Terdahulu	43
Tabel III.1	Populasi karyawan Divisi SDM & Divisi Perbendaharaan	54
Tabel III.2	Operasional Kepuasan Kerja	58
Tabel III.3	Operasional Budaya Organisasi	59
Tabel III.4	Operasional Stres kerja	60
Tabel III.5	Bobot Skala Likert	61
Tabel III.6	Bobot Skor Kriteria Variabel	66
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	77
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	79
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	80

Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Stres Kerja	81
Tabel IV.8	Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel IV.9	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	83
Tabel IV.10	Analisis Deskriptif Budaya Organisasi	86
Tabel IV.11	Analisis Deskriptif Stres Kerja	91
Tabel IV.12	Hasil Uji Normalitas	94
Tabel IV.13	Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel IV.14	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Kepuasan Kerja	96
Tabel IV.15	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel Kepuasan Kerja	97
Tabel IV.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	98
Tabel IV.17	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	99
Tabel IV.18	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	102
Tabel IV.19	Hasil Analisis Determinasi	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Primer Hasil Penelitian
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Data Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 8	Surat Persetujuan Sidang SUP
Lampiran 9	Surat Persetujuan Sidang SHP
Lampiran 10	Surat Persetujuan Sidang Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi perkembangan industri diseluruh dunia akan semakin ketat. Perusahaan perlu mengupayakan setiap sumber daya yang dimiliki bisa digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan bisa terus mampu meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki bakat, kreativitas dan energi diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sebagaimana yang diharapkan.

Sumber daya manusia mempunyai persepsi, perasaan, serta kebutuhan yang berbeda-beda. Sehingga perusahaan sangat penting untuk memperhatikan keadaan tersebut mengingat sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan diperusahaan. Setiap individu harus memiliki kepuasan kerja dari pekerjaannya karena akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja yang juga akan meningkat. Kondisi kerja yang baik dan nyaman mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Untuk menciptakan kondisi tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang nantinya dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari situasi emosi seseorang yang berkaitan dengan penilaian secara positif atau negatif dari dalam setiap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang mutlak harus di rasakan setiap karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan efektif. Setidaknya, setiap karyawan dapat merasakan bahwa energi yang mereka curahkan terhadap pekerjaan baik itu energi fisik maupun psikis mendapatkan nilai timbal balik yang sepadan dari perusahaan. Karakteristik kepuasan kerja yaitu dapat di lihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, atau rekan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara, tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan suatu ancaman yang akan membawa dampak buruk pada organisasi baik secara langsung ataupun secara perlahan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, lebih termotivasi dalam bekerja, dan bekerja dengan rasa nyaman dan tenang.

Selanjutnya, respon dari ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan atau dapat diukur dengan berbagai cara, seperti sikap anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan-keluhan yang biasa terjadi dalam organisasi.

PT. Taspen (Persero) adalah salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang jasa, kegiatannya adalah memberikan pelayanan kepada seluruh pensiunan pegawai negeri dalam hal pengelolaan dana pensiun dan tunjangan hari tua. Bagi PT. Taspen (Persero), sumber daya manusia berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini peneliti melihat adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di PT. Taspen (Persero) yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang Alpha (tidak masuk tanpa keterangan). Berikut ini adalah gambar mengenai tingkat Alpha (tidak masuk tanpa keterangan) karyawan Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan pada bulan Juni-September 2016.



Gambar I.1 Data Tingkat Alpha (Tidak Masuk Tanpa Keterangan) Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan Bulan Juni-September 2016
Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia PT. Taspen (Persero), 2017

Gambar I.1 di atas menunjukkan tingkat Alpha (Tidak masuk tanpa keterangan) karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan PT. Taspen (Persero) pada periode bulan Juni sampai dengan September 2016. Berdasarkan gambar tersebut tingkat Alpha mengalami kenaikan untuk setiap bulannya, pada periode bulan Juni-Juli mengalami kenaikan sebesar 0,14%, untuk bulan Juli-Agustus mengalami kenaikan sebesar 0,07%, dan untuk bulan Agustus-September mengalami kenaikan sebesar 0,14%. Jadi, rata-rata kenaikan perbulan selama periode Juni sampai dengan September adalah sebesar

0,12%. Terlihat bahwa tingkat Alpha karyawan terendah berada di bulan Juni dengan tingkat persentase sebesar 1,06% dan tingkat Alpha karyawan tertinggi berada di bulan September dengan persentase sebesar 1,41%.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan mewawancarai bapak Suwaryo selaku manajer Divisi Sumber Daya Manusia, didapatkan sebuah informasi yaitu gaji pokok untuk karyawan lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) - *Fresh Graduate* adalah berada di kisaran Rp. 2.800.000 – Rp. 3.300.000. Banyak karyawan mengeluhkan gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima. Selanjutnya, menurut pak Suwaryo sering terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi di dalam perusahaan yang cenderung tidak mendapatkan upaya penyelesaian atau solusi. Kesalahpahaman dalam komunikasi dapat dilihat dari bawahan dengan pimpinan, ataupun komunikasi sesama karyawan. Hal tersebut bisa mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Selain itu, peneliti melakukan pra riset dengan mewawancarai beberapa karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan. Menurut mereka selain kompensasi dan komunikasi organisasi yang menjadi permasalahan kepuasan kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) yaitu terkait dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di dalam PT. Taspen (Persero). Kemudian, peneliti melakukan pra riset dengan membagikan kuesioner pada tanggal 9 Januari 2017 ke 20 karyawan sebagai responden, dan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel (Y). Dengan menyebarkan kuesioner mengenai Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi. Berikut data hasil dari pra riset pada Tabel I.1.

Tabel I.1
Data Hasil Pra Riset Kuesioner Karyawan PT. Taspen (Persero)

No	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Persentase Kepuasan	Persentase Ketidakpuasan
1	Kompensasi	55%	45%
2	Stres Kerja	35%	65%
3	Lingkungan Kerja	60%	40%
4	Budaya Organisasi	30%	70%
5	Komunikasi Organisasi	55%	45%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Hasil dari pra riset kuesioner di Tabel I.1 didapatkan ketidakpuasan kerja karyawan yang terbesar yaitu budaya organisasi dengan 70%, dan dapat di lihat ketidakpuasan kerja karyawan yang kedua selanjutnya adalah stres kerja sebesar 65%. Dari hasil pra riset kuesioner peneliti mendapatkan adanya masalah yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja mengenai budaya organisasi dan stres kerja didalam PT. Taspen (Persero). Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan terdapat beberapa budaya di dalam PT. Taspen (Persero) baik itu budaya dalam hal positif ataupun negatif, budaya organisasi yang positif akan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup suatu organisasi.

Masalah yang terjadi pada budaya organisasi di PT. Taspen (Persero) yaitu tidak adanya sanksi yang tegas untuk karyawan yang telat datang masuk jam kerja. Kondisi seperti itu menyebabkan karyawan yang rajin merasa tidak adanya kepuasan dalam bekerja, mereka merasa upaya dan usaha mengenai kedisiplinannya menjadi sia-sia, akibatnya banyak karyawan yang pada dasarnya

rajin meremehkan kedisiplinan dalam bekerja yaitu menjadi malas untuk datang awal. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Divisi Sumber Daya Manusia menunjukkan tingkat persentase mencapai 4,37% untuk keterlambatan datang karyawan Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan PT. Taspen (Persero) pada periode Juni-September 2016. Kemudian, dapat dikatakan bahwa perilaku setiap karyawan dari apa saja yang mereka lakukan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan tersebut.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) adalah stres kerja, yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tanggung jawab dari pimpinan dalam hal penyelesaian pekerjaan. Peneliti melakukan observasi dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui gejala-gejala dari stres kerja karyawan di PT. Taspen (Persero), hasilnya terlihat adanya gejala psikologis dan gejala fisik pada karyawan. Gejala psikologis yaitu karyawan merasakan kejenuhan, ditandai dengan tidak sedikit karyawan yang berjalan-jalan keluar ruangan dan mengobrol dengan karyawan lainnya pada saat jam kerja. Selanjutnya, yang sangat sering dijumpai yaitu gejala fisik, ditandai dengan karyawan yang cepat lelah secara fisik, dilihat pada saat jam selesai istirahat, seharusnya untuk jam istirahat dari jam 12:00 s/d 13:00. Tetapi, banyak karyawan yang memakai musholla lebih lama untuk bersantai atau tiduran melebihi jam istirahat yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan dari data yang peneliti dapatkan, peneliti tertarik untuk mengambil tema skripsi dengan judul Pengaruh Budaya

Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Adapun untuk mengukur variabel-variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan kriteria pertanyaan tertentu yang disesuaikan dengan beberapa teori menurut para ahli. Penelitian ini difokuskan pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (Persero).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan ?

3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan dalam penelitian serta hasil pada penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan serta memperoleh pengetahuan. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini, peneliti berharap manfaat dari hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari faktor budaya organisasi dan stres kerja.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, bahan pembelajaran, dan berguna juga untuk referensi bagi setiap orang yang melakukan kajian terhadap kepuasan kerja dengan permasalahan budaya organisasi dan stres kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Dalam rangka untuk menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin di capai, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Perusahaan harus memberikan pendukung yang baik agar karyawan merasa nyaman dengan bekerja diperusahaan. Salah satu faktor yang dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, maka karyawan akan semakin optimal dalam bekerja.

Banyak definisi mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Menurut Davis dan Newstrom “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.”¹ Pendapat yang serupa oleh Lock dalam Sopiah mengemukakan “*Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.*”² Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu

¹ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011), h. 230.

² Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi offset, 2008), h.170.

ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan menyenangkan dari seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja akan tercapai bila karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Selanjutnya, menurut Vecchio dalam Badeni “Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan bagian dari pekerjaan tersebut.”³ Pendapat serupa di kemukakan oleh Gibson *et al* “*Job satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It results from their perception of the job.*”⁴ Yang dapat diartikan kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Pendapat senada mengatakan menurut Kreitner dan Kinicki “Kepuasan kerja adalah *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.”⁵ Berbagai macam sikap dan pemikiran seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan-harapan mereka terhadap pengalaman masa depan. Hal tersebut juga merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi ataupun sikap umum seseorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri.

³ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 43.

⁴ James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, Process*, (New York: Mc Graw Hill, 2012), h. 102.

⁵ Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi, terj. Biro Bahasa Alkemis, Edisi 9. Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), h. 169.

2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan sikap positif bagi seseorang yang mendapatkan kebutuhan sesuai yang diinginkan, oleh sebab itu kepuasan kerja sangat berkaitan dengan banyak teori. Teori kepuasan kerja banyak dijelaskan oleh para ahli pada penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya, teori kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Mangkunegara, terdiri dari:

1. Teori keseimbangan (*Equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah:
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison person*
2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*)
5. Teori dua faktor (*Two faactors*)⁶

Pertama, teori keseimbangan (*Equity theory*) yang diungkapkan oleh Adam, teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas yaitu tergantung dari apakah seseorang itu merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Sehingga, dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio input-outcome dirinya dengan rasio input-outcome orang lain. Jadi, bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa cukup puas. Sebaliknya, bila perbandingan itu tidak seimbang, maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Selanjutnya, yang kedua teori perbedaan (*Disrepancy theory*) dapat dilihat kepuasan dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang diinginkan

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 20011), h. 120.

karyawan dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Jika, yang didapat karyawan lebih besar dari apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diterima karyawan lebih rendah dari yang diharapkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

Ketiga, teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) kepuasan yang dirasakan karyawan bergantung pada diberikannya kebutuhan karyawan. Karyawan merasa puas jika kebutuhannya akan terpenuhi. Semakin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kepuasan mereka.

Keempat, teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*) dijadikan sebagai tolok ukur penilaian, karena kepuasan kerja tidaklah berpatokan pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga sangat berpatokan pada pandangan dan pendapat kelompok yang nantinya untuk menilai dirinya ataupun lingkungannya. Jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok, maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Selanjutnya, yang kelima teori dua faktor (*Two faactors*) mendeskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada dasarnya, karyawan mengharapkan faktor tertentu dapat memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat juga menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Karyawan merasa puas akan pekerjaan mereka berdasarkan faktor intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan prestasi (*motivators*). Sebaliknya, secara umum

karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan mereka dikarenakan faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan imbalan (*hygiene factors*).

Selain yang dijelaskan oleh Mangkunegara, pendapat serupa dikemukakan oleh Rivai dan Sagala bahwa teori kepuasan kerja terbagi atas:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)⁷

Seorang karyawan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Karyawan yang mendapatkan lebih besar dari apa yang dipersepsikan kepuasannya akan lebih tinggi, sehingga bisa disebut *discrepancy* positif.

Puas atau tidak puasnya seorang karyawan tergantung pada keadilan (*equity*) dalam suatu situasi tertentu, khususnya situasi kerja. Teori ini disebut dengan teori keadilan (*equity*). Komponen lain yang terdapat dalam teori keadilan (*equity*) yaitu *Input*, *out comes* dan *comparison person*. *Input* merupakan faktor yang ternilai bagi karyawan yang memungkinkan dapat dianggap bisa mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, jumlah tugas, peralatan ataupun perlengkapan yang digunakan untuk pekerjaan. *Out comes* merupakan sesuatu yang dianggap ada nilainya oleh karyawan yang didapatkan dari pekerjaannya, yaitu seperti gaji, status, simbol, keuntungan sampingan, penghargaan atau aktualisasi diri.

⁷ Veithzal Rivai dan Ela Jauvai Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 856.

Input dan *out comes* yang dirasakan karyawan akan dibandingkan dengan karyawan lain di perusahaan yang juga sama, bisa ditempat lain, atau bisa pula dengan masa lalu dirinya. Karyawan akan membandingkan rasio *input* dirinya dengan rasio *input* orang lain. Jika hasil perbandingannya dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Jika hasil perbandingannya tidak seimbang tetapi menguntungkan dapat menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Jika perbandingan tersebut tidak seimbang maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan.

Untuk mencapai kepuasan kerja menurut Herzberg, seorang karyawan paling tidak memiliki dua karakteristik yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies* yang bersifat ekstrinsik. *Satisfies* merupakan beberapa faktor atau situasi sebagai sumber kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, kesempatan memperoleh promosi ataupun penghargaan, dan kesempatan untuk berprestasi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini karyawan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Berdasarkan teori-teori dari kepuasan kerja yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan teori kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *two factors theory*, *need fulfillment theory*, dan *social reference group theory*.

2.1.1.2 Respon terhadap ketidakpuasan kerja

Dalam organisasi ketidakpuasan kerja bisa ditunjukkan melalui berbagai cara, Robins dan Judge dalam Wibowo menjelaskan terdapat 4 respon terhadap ketidakpuasan kerja, yaitu:

1. *Exit*
2. *Voice*
3. *Loyalty*
4. *Neglect*⁸

Dijelaskan oleh Robins dan Judge yaitu *Exit*, respon *exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. *voice*, respon *voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan. *Loyalty*, respon *loyalty* secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar. *Neglect*, respon *neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Pendapat hampir serupa oleh Suparno mengungkapkan ketidakpuasan kerja karyawan diantaranya:

1. Keluar
2. Menyuarakan
3. Mengabaikan
4. Kesetiaan
5. Kesehatan⁹

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain dimaksud dengan keluar. Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dari usaha aktif dan konstruktif untuk memperbanyak kondisi

⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 145.

⁹ Suparno Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 178.

termasuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasannya dimaksud dengan menyuarakan. Kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi tambah buruk, termasuk dengan sering absen atau datang terlambat, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak dimaksud dengan mengabaikan. Kepuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu sampai kondisinya membaik, termasuk dengan membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi dimaksud dengan kesetiaan. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan respon terhadap ketidakpuasan kerja yaitu keluar (*exit*), menyuarakan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), kesetiaan (*loyalty*), dan kesehatan.

2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari pribadi masing-masing karyawan. Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Setiap perusahaan berusaha untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya menurut Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja¹⁰

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Pendapat serupa oleh John W. Newstrom dalam Greenberg menjelaskan faktor-faktor terpenting dalam kepuasan kerja yaitu:

1. *Pay*
2. *One's supervisor*
3. *The nature tasks performed*
4. *An employee's co-workers team*
5. *The immediate working condition*¹¹

Jumlah yang diterima sesuai harapan dan sesuai dengan hak karyawan disebut dengan pembayaran. Kemampuan atasan dalam memperhatikan dan mengawasi bawahannya dimaksud dengan penyelia. Seberapa menarik dan menantangnya pekerjaan yang dijalankan ada pada pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana rekan kerja saling mendukung, memberi semangat dan bersahabat termasuk

¹⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 110.

¹¹ Jerald Greenberg, *Behavior in Organizations*, (London: Pearson Education, 2008), h. 222.

pada rekan kerja. Kondisi yang baik, nyaman, serta mendukung segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan dimaksud dengan kondisi kerja.

Selain itu, Badeni mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dipakai untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan Kerja¹²

Pekerjaan itu sendiri, merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang karyawan yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Rekan kerja, yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi didalam pekerjaan yang memberikan dorongan dan saling membantu. Atasan, merupakan seseorang yang senantiasa memberikan perintah ataupun petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Promosi, yaitu memungkinkan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seorang karyawan mengharapkan keadilan dalam pelaksanaan promosi. Lingkungan kerja, kenyamanan tempat kerja dan tersedianya berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran dan kebersihan tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesisakan kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator yang pertama pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang menarik, pekerjaan membangkitkan semangat,

¹² Badeni, *op.cit.*, h. 44.

pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan sesuai dengan minat. Kedua, pembayaran yaitu gaji sesuai dengan harapan, beban pekerjaan dan resiko pekerjaan. Ketiga, promosi yaitu karyawan mengharapkan keadilan dalam pelaksanaan promosi. Keempat, pengawasan yaitu kemampuan atasan dalam memperhatikan dan senantiasa memberikan perintah ataupun petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kelima, rekan kerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi didalam pekerjaan yang memberikan dorongan dan saling membantu.

2.1.2 Budaya Organisasi

Setiap organisasi ataupun perusahaan mempunyai suatu budaya. Masing-masing memiliki budaya organisasi yang berbeda antara satu dengan lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Budaya organisasi itu sendiri berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu perusahaan. Menurut Tan dalam Wibowo “Budaya organisasi adalah satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi”.¹³ Pendapat yang sama menurut Luthans dalam Gusti *et al* yaitu “Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”.¹⁴ Budaya organisasi dibentuk dari keyakinan, sikap, pola perilaku serta norma yang berada di dalam organisasi yang berdampak pada keberlangsungan hidup disuatu organisasi.

¹³ Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 482.

¹⁴ I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia dan Gede Putu Susila, *Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Bali: Universitas Pendidikan Ganesha, 2016), h.3.

Pendapat lain oleh Robbins dan Judge dalam Danang mendefinisikan “Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain”.¹⁵ Hal tersebut diperkuat oleh Collins dan Porras dalam Sista yang mengemukakan “Budaya organisasi diartikan sebagai pengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota masyarakat yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya”.¹⁶ Budaya organisasi disuatu perusahaan dibentuk oleh anggota organisasi itu sendiri yang mengacu pada sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Selanjutnya, Davis dalam Sobirin mengemukakan “Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan serta nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi”.¹⁷ Sasaran yang ingin dicapai dari budaya organisasi ini, berkaitan langsung dengan perilaku, aturan, keyakinan dan nilai serta pola berpikir orang didalam organisasi agar dapat bertindak sesuai dengan norma yang dianut oleh organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis budaya organisasi adalah suatu persepsi sebagai sistem makna bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya.

¹⁵ Danang. S dan Burhanudin, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), h. 149.

¹⁶ Sista, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8*, (Surabaya: UNS, 2014), h. 3.

¹⁷ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*, (Yogyakarta: UPP-STIM YKPN, 2007), h. 127.

2.1.2.1 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan. Fungsi budaya organisasi diungkapkan oleh Wibowo, diantaranya:

1. Membantu mengarahkan karyawan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan disuatu organisasi.
2. Meningkatkan kekompakkan kelompok antar berbagai macam departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku karyawan dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan menjadi memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektifitas, lebih meningkatkan konsistensi, menyelesaikan suatu konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
4. Meningkatkan dan menumbuhkan motivasi karyawan dengan memberikan mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.

5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi karyawan sehingga mampu menumbuhkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Pendapat lain dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Adapun fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi kepada para karyawan, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.
2. Memudahkan komitmen bersama, yaitu karyawan akan bangga menjadi bagian dari perusahaan atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, mencerminkan taraf lingkungan kerja yang dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan di atur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku karyawan dengan membantu merasakan keberadaannya, yaitu membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud untuk mencapai tujuan jangka panjang.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan fungsi budaya organisasi yaitu membantu mengarahkan karyawan, meningkatkan kekompakan kelompok, membentuk perilaku karyawan, meningkatkan dan menumbuhkan motivasi

¹⁸ Wibowo., *op.cit*, h. 484.

¹⁹ Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, *Behaviour Organizations*, (Boston: McGraw-Hill, 2008), h.70.

karyawan, memperbaiki perilaku dan motivasi karyawan, memberikan identitas organisasi kepada para karyawan, memudahkan komitmen bersama, dan mempromosikan stabilitas sistem sosial.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cara seseorang melakukan sesuatu didalam organisasi. Budaya organisasi dapat menunjukkan suatu karakteristik tertentu. Menurut Victor Tan dalam Wibowo terdapat beberapa karakteristik dalam budaya organisai, diantaranya:

1. *Individual initiative*
2. *Risk tolerance*
3. *Direction*
4. *Integration*
5. *Management support*
6. *Control*
7. *Identity*
8. *Reward system*
9. *Conflict tolerance*
10. *Communication patterns*²⁰

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu disebut dengan *Individual Initiative*. Suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif disebut dengan *Risk Tolerance*. Kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja disebut dengan *Direction*. Tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi disebut dengan *Integration*. Tingkatan dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, dan dukungan pada bawahannya disebut dengan *Management support*. Jumlah aturan dan

²⁰ Wibowo., *op.cit*, h. 483.

pengawasan langsung yang dipergunakan untuk mengawasi perilaku pekerja disebut dengan *Control*. Tingkatan anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja disebut dengan *Identity*. Suatu tingkatan dimana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi, didasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas disebut *Reward system*. Tingkatan dimana pekerja diberikan kesempatan untuk menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka disebut dengan *Conflict tolerance*. Tingkatan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal disebut dengan *Communication patterns*.

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Robbins dalam pabundu terdapat sepuluh karakteristik utama yang dapat menjadi ciri budaya organisasi, diantaranya:

1. Inisiatif individual
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko
3. Pengarahan
4. Integrasi
5. Dukungan dari manajemen
6. Kontrol
7. Identitas
8. Sistem Imbalan
9. Toleransi terhadap konflik
10. Pola-pola komunikasi²¹

Inisiatif individual merupakan tingkat tanggung jawab serta kebebasan yang dimiliki setiap individu. Toleransi terhadap tindakan yang berisiko, sejauh mana para anggota didalam organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko. Pengarahan, sejauh mana suatu organisasi menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi. Integrasi, sejauh mana unit dalam

²¹ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012). h. 10.

organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkordinasi. Dukungan dari manajemen, sejauh mana para pemimpin memberikan komunikasi yang jelas serta dukungan terhadap bawahan mereka. Kontrol, jumlah aturan peraturan dan pengawasan yang akan digunakan untuk mengawasi perilaku anggota organisasi. Identitas, sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara menyeluruh dengan organisasi dari pada dengan kelompok kerja tertentu, identitas diri sebagai satu kesatuan akan membantu manajemen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sistem imbalan, sejauh mana imbalan yang diterima karyawan seperti kenaikan gaji atau promosi jabatan yang didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, ataupun sikap pilih kasih. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Pola-pola komunikasi, sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesisakan mengukur budaya organisasi dapat menggunakan karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari *individual initiative* yaitu kebebasan berinisiatif terhadap pekerjaan dan kebebasan dalam mengemukakan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan, *risk tolerance* yaitu kebebasan bertindak aktif dalam pekerjaan, *Direction* yaitu kejelasan pada prestasi yang diharapkan, *integration* yaitu koordinasi antar unit organisasi, *management support* yaitu komunikasi yang jelas dan dukungan yang diberikan dari atasan, *control* yaitu ketegasan dalam peraturan, *identity* yaitu saya setuju terhadap nilai-nilai budaya organisasi, *reward system* yaitu imbalan sesuai prestasi yang diraih karyawan, *conflict tolerance* yaitu kesempatan

menyampaikan kritik secara terbuka dan *Communication patterns* yaitu keputusan yang selalu dimusyawarahkan.

2.1.3 Stres Kerja

Stres merupakan sesuatu yang dapat di alami oleh semua orang dengan intensitas dan tingkatan yang berbeda bagi setiap orang. Stres seseorang sangat berhubungan dengan keadaan emosi serta lingkungan disekitar orang tersebut. Stres didefinisikan oleh Davis dan Newstrom yang mengemukakan “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.”²² Senada dengan Davis dan Newstrom, dikemukakan oleh Hariandja “Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dirasakan seseorang yang sedang menghadapi tuntutan-tuntutan yang besar, hambatan, dan adanya kesempatan penting yang bisa mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik pada seseorang.”²³ Pendapat serupa oleh Kreitner dan Kinicki dalam Robert yang mendefinisikan “Stres kerja adalah respon yang adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik atau suatu proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan-tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang meletakkan tuntutan psikologis atau fisik pada seseorang”.²⁴ Keadaan stres yang dirasakan seseorang atau karyawan terjadi karena tidak cukup merasa puas pada pekerjaannya dan karyawan juga dituntut agar selalu beradaptasi pada perubahan yang terjadi didalam organisasi yang dapat mengakibatkan pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikologi.

²² Keith Davis dan Newstrom., *op.cit*, h. 195.

²³ Mariot T Efendi Hariandja , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 202.

²⁴ Robert K dan Angelo K, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill, 2008), h.551.

Sedangkan menurut Mangkunegara “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan mereka”.²⁵ Perasaan tertekan tersebut mempengaruhi menurunnya kinerja pada setiap karyawan karena kurangnya termotivasi akibat perasaan tertekan tersebut.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ataupun perasaan adanya tekanan pada seorang karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik mereka.

2.1.3.1 Dampak yang ditimbulkan stres kerja

Robbins dan Judge mendefinisikan dampak stres kerja pada umumnya dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Gejala Fisiologis
2. Gejala Psikologis
3. Gejala Perilaku²⁶

Gejala fisik merupakan gangguan kesehatan yaitu seperti penyakit-penyakit yang biasa dilihat ketika seseorang mengalami stres kerja. Gejala psikologis atau gejala psikis cenderung lebih mengarah kepada kesehatan psikologi, misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda pekerjaan. Kemudian, gejala perilaku yaitu stres kerja yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas karyawan, kemangkiran, dan perputaran karyawan.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara., *op.cit*, h. 157.

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge., *op.cit*, h. 375.

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Sopiah dampak stres kerja dapat terjadi dalam bentuk yang dapat dilihat pada diri seseorang, yaitu:

1. Fisik
2. Psikis
3. Perilaku²⁷

Menurut sopiah ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan akibat stres *fisik*. Dampak stres yang ditimbulkan pada aspek *psikis*, diantaranya ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, dan kurang bersemangat. Akibat stres dari *perilaku*, yaitu naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, dan tingkat absensi kerja tinggi.

Berdasarkan uraian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja pada karyawan disuatu perusahaan yaitu gejala fisik, gejala psikis dan gejala perilaku.

2.1.3.2 Faktor-faktor penyebab stres kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja diungkapkan oleh Anatan & Ellitan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu:

1. Luar Organisasi
2. Organisasi
3. Kelompok
4. Individual²⁸

Penyebab stres kerja dari luar organisasi dapat terjadi dimana keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi seperti perubahan sosial dan

²⁷ Sopiah., *op.cit.*, h. 91.

²⁸ Anatan dan Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. (Bandung: Alfabeta, 2009), h.31.

teknologi, keluarga dan sebagainya. Penyebab stres kerja organisasi pada tempat karyawan bekerja yaitu lebih memfokuskan pada kondisi kebijakan organisasi, tugas-tugas yang diberikan, dan tuntutan yang dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan pada seseorang atau karyawan. Penyebab stres kerja dari kelompok kerja yang setiap saat berinteraksi dengan karyawan seperti rekan kerja atau atasan yang timbul kurangnya kerjasama dalam melaksanakan tugas kerja serta atasan yang terlalu banyak menuntut. Penyebab stres kerja dari individual merupakan penyebab stres yang berasal dari individu karyawan itu sendiri, karyawan merasa tidak nyaman saat di lingkungan kerja.

Selanjutnya, Ivanevich *et al* menggambarkan sebuah model pada stres yang mengilustrasikan hubungan antara stresor, stres, dan keluarannya. Stresor dibagi menjadi empat tingkatan, yaitu:

1. Tingkat Individual
2. Tingkat Grup
3. Tingkat Organisasi
4. Stresor diluar pekerjaan²⁹

Pada tingkat individual stresor yang terjadi antara lain berupa konflik peran, beban peran, tidak sanggup bekerja dibawah tekanan. Tingkat grup stresor yang dapat terjadi yaitu sikap manajerial, merasa takut saat atasan memanggil, dan konflik dalam grup. Tingkat organisasi stresor yang mungkin terjadi yaitu beban pekerjaan yang berlebihan, gaya manajemen dan desain organisasi. Stresor diluar pekerjaan juga dapat menjadi penyebab stres kerja diantaranya merawat anak, kurangnya mobilitas dan kualitas kehidupan.

²⁹ Ivanevich, *et. al.*, *Organizational Behavior and Management Eight Edition*, (New York: McGraw Hill Inc., 2011)

Stres dapat timbul dari faktor pekerjaan ataupun dari luar pekerjaan. Luthans dalam Fadhilah mengelompokkan faktor-faktor stres (stresor) ke dalam empat jenis, yaitu:

1. Stresor Ekstraorganisasi
2. Stresor Organisasi
3. Stresor Kelompok
4. Stresor Individual³⁰

Penyebab stres yang berasal dari stresor ekstraorganisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi yaitu perubahan sosial, keluarga, teknologi, dan lain-lain. Penyebab stres dari stresor organisasi yaitu berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Hal ini terjadi lebih memfokuskan pada kebijakan atau tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan yang menimbulkan tekanan yang lebih pada setiap karyawan. Penyebab stres yang berasal dari stresor kelompok merupakan penyebab stres berasal dari kelompok bekerja yang setiap saat berinteraksi dengan karyawan, tidak ada dukungan satu sama lain. Selanjutnya, yang terakhir penyebab stres kerja yang berasal dari stresor individual, merupakan penyebab stres yang berasal dari individu atau dari setiap karyawan yang berada didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis beberapa penyebab stres kerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja pada karyawan. Pertama, luar organisasi yaitu keluarga yang tidak mendukung karir. Kedua, organisasi yaitu beban kerja yang berlebihan dan adanya tuntutan penyelesaian pekerjaan. Ketiga, kelompok yaitu atasan yang terlalu banyak menuntut, sering merasa takut saat atasan memanggil dan rekan kerja tidak saling

³⁰ Luthfi Fadhilah, *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), h. 50.

mendukung. Keempat, individual yaitu tidak nyaman dilingkungan kantor dan tidak sanggup bekerja dibawah tekanan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini dijelaskan penelitian terdahulu terkait dengan budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini, antara lain :

1. Sista Prilia Nisa Amilia dan Dwiarko Nugroho dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, 2. pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, 3. pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. Penelitian ini mempunyai populasi sebanyak 99 karyawan tetap di PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. Memakai sampel 79 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan probability sampling jenis proportionate stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan 1. budaya organisasiberpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. 3. budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.³¹

2. Yusnimar, Mukhlis Yunus, dan Mahdani dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui (1) keadaan budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, (2) mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh pengaruh budaya organisasi, stres kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan dan (4) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan (5) pengaruh tidak langsung budaya organisasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat operasional PT. Bank Aceh, dan yang menjadi objek penelitian mengenai budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dikantor pusat operasional PT. Bank Aceh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

³¹ Sista Prilia Nisa Amilia dan Dwiarko Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2014).

budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bank Aceh.³²

3. I Gst. Ayu Ngr. Pradnya Kurniawati dan Ni Ketut Sariyathi dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama ataupun parsial dalam gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang akan berpengaruh paling besar terhadap kepuasan

³² Yusnimar, Mukhlis Yunus, dan Mahdani, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, (Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, 2015).

kerja karyawan PT.Aromaduta Rasaprima di Denpasar. Jumlah responden ditentukan dengan metode sensus sejumlah 94 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis faktor konfirmatori dan regresi linier berganda. Dapat disimpulkan hasil penelitian ditemukan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.³³

4. I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan bertujuan mendapatkan temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh 1) komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) komunikasi internal terhadap budaya organisasi 3) komunikasi internal terhadap kepuasan kerja dan 4) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Saka Utama Dewata dan objeknya yaitu komunikasi internal, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 65 karyawan. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan unit pengamatan sehingga

³³ I Gst. Ayu Ngr. Pradnya Kurniawati dan Ni Ketut Sariyathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Bali: Universitas Udayana, 2015).

penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang akan dikumpulkan dari metode kuesioner, kemudian dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara 1) komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) komunikasi internal terhadap budaya organisasi 3) komunikasi internal terhadap kepuasan kerja dan 4) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.³⁴

5. Wahyu Satrio Winarto dan Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd. dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri.

Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: 1. Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PERUM DAMRI, 2. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PERUM DAMRI, dan 3. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum DAMRI. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum DAMRI Semarang. Selanjutnya, Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 90 orang. Teknik analisis data yang akan digunakan adalah regresi berganda.

³⁴ I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila., *op.cit*, h. 91.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PERUM DAMRI. Dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,211 (* $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan dilihat kontribusi kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 3,4%; 2. terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan yaitu dapat dilihat antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum DAMRI. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,195 (* $p < 0.05$; $p = 0,004$) dan kontribusi budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 2,7%; 3. terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PERUM DAMRI. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif dengan koefisien beta sebesar (β) 0,173 ($p < 0.05$; $p = 0,008$) dan budaya organisasi berpengaruh positif dengan koefisien beta sebesar (β) 0,147 (** $p < 0.05$; $p = 0,028$) terhadap kepuasan kerja. Hasilnya, kontribusi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.³⁵

³⁵ Wahyu Satrio Winarto dan Nahiyah Jaide F, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

6. Regina F. Kondoy dan Olivia Nelwan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja yaitu terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Sulut Div. Umum, Manado. Penelitian ini merupakan penelitian dengan survey untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian di Bank Sulut Div. Umum Manado. Populasi berjumlah 56 pegawai. Pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Pengambilan data dari wawancara dan penyebaran angket terstruktur. Menggunakan metode Analisis Regresi Berganda. Hasilnya penelitian menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, serta orientasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut Divisi Umum Manado. Dapat disimpulkan bahwa Manajemen PT. Bank Sulut sebaiknya memperhatikan fakto-faktorr yang ada pada kepuasan karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, ulet, dan tekun. Budaya organisasi yang menjadi faktor paling penting dalam penelitian ini perlu difokuskan

dengan meningkatkan budaya organisasi yang lebih positif dan memotivasi untuk memuaskan para karyawan diperusahaan.³⁶

7. I Wayan Jendra Ariana dan I Gede Riana dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Responden penelitian ini adalah karyawan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 31 indikator. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan terdapat pengaruh negatif antara Work Family Conflict terhadap kepuasan kerja artinya apabila work family conflict semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya jika keterlibatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Kemudian, dapat dilihat penelitian

³⁶ Regina F. Kondoy dan Olivia Nelwan, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado*, (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2015).

ini menunjukkan hubungan yang negatif antara Stres Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menurun.³⁷

8. I Komang Prawina Wijaya dan Made Surya Putra daLam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan stress kerja secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Dalam penelitian ini menggunakan riset kuantitatif dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 48 responden. Diperoleh temuan yaitu secara simultan variabel kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Hasil lainnya ditemukan yaitu secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Kemudian, secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Selanjutnya, variabel kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan

³⁷ I Wayan Jendra Ariana dan I Gede Riana, *Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Bali: Universitas Udayana, 2016).

terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.³⁸

9. Muhammad Iqbal dan Muhammad Adnan Waseem dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan*.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah *Air Traffic Controllers (ATC)* dari otoritas penerbangan sipil di Pakistan. 134 kuesioner disebar pada karyawan ATC dan sejumlah 122 responden mengisi kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier. Hasil dalam penelitian ini bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ATC otoritas penerbangan sipil Pakistan.³⁹

10. Ni Putu Enika Lestari Dewi dan I. Gusti Salit Ketut Netra dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant dan Spa Legian Kuta-Bali*.

³⁸ I Komang Prawina Wijaya dan Made Surya Putra , *Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali*, (Bali: Universitas Udayana, 2015).

³⁹ Muhammad Iqbal dan Muhammad Adnan Waseem, *Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers Of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan*, (Pakistan: University of Karachi, 2012).

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan Matahari Bungalow. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh, Metode sampling jenuh adalah metode dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, survei, serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, serta menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pada Matahari Bungalow sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow. Dapat dilihat motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pada Matahari Bungalow.⁴⁰

⁴⁰ Ni Putu Enika Lestari Dewi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali*, (Bali: Universitas Udayana, 2015).

Tabel II.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Hasil		
	Tahun		X1	X2	Positif/Negatif
1	Sista Prilia Nisa Amalia, Dwiarko Nugrohoseno. 2014	Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya	✓	✓	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan, Stres Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan, dan Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2	Yusnimar, Mukhlis Yunus, Mahdani. 2015	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan kantor pusat operasional PT. BANK ACEH	✓	✓	Budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan
3	I Gst. Ayu Ngr. Pradnya Kurniawati, Ni Ketut Sariyathi. 2015	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, program K3 terhadap kepuasan kerja karyawan	✓	-	Positif signifikan
4	I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2016	Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	✓	-	Positif signifikan
5	Wahyu Satrio Winarto, Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd. 2015	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Damri	✓	-	Positif signifikan
6	Regina F. Kondoy, Olivia Nelwan.	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja	✓	-	Positif signifikan

	2015	karyawan Bank Sulut, Manado			
7	I Wayan Jendra Ariana, I Gede Riana. 2016	Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	-	✓	Negatif signifikan
8	I Komang Prawina Wijaya, Made Surya Putra. 2015	Pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali	-	✓	Negatif signifikan
9	Muhammad Iqbal dan Muhammad Adnan Waseem. 2012	Impact of job stress on job satisfaction among air traffic controllers of civil aviation authority: an empirical study from pakistan	-	✓	Negatif signifikan
10	Ni Putu Enika Lestari Dewi, I. Gusti Salit Ketut Netra. 2015	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta Bali	-	✓	Negatif signifikan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Keterangan

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Stres Kerja

Y : Kepuasan Kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, selanjutnya perlu dijabarkan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja sebagai variabel *dependent* dipengaruhi oleh dua variabel *independent*, yaitu terdiri dari budaya organisasi dan stres kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dengan penilaian positif memungkinkan dapat mendorong kepuasan kerja terhadap setiap individu dan juga akan berdampak baik terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dengan penilaian negatif memungkinkan dapat menurunkan kepuasan kerja terhadap setiap individu dan berdampak buruk terhadap perusahaan untuk menjalankan tujuannya.

Perilaku dari masing-masing karyawan akan membentuk suatu kebiasaan. Kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan membentuk suatu budaya di dalam organisasi. Kepuasan kerja juga bisa didapatkan dari kekompakan dalam bekerja, kekompakan mencapai tujuan bersama dari visi dan misi, serta rekan kerja dan lingkungan yang membuat nyaman, hal tersebut dapat diperoleh dari fungsi budaya organisasi. Semakin dalam nilai-nilai budaya yang akan diserap, dimengerti dan diterapkan dalam perilaku pada suatu organisasi maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja. Maka, dapat disimpulkan semakin baik budaya yang melekat pada suatu perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil uraian tersebut

sesuai dengan penelitian Gusti *et al* yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁴¹

Selanjutnya, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh stres kerja karyawan. Stres yang terlalu berat dapat menimbulkan atau dapat memberikan ancaman kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang bisa mengganggu pelaksanaan kerja seseorang dan juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Dewi dan Netra menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴²

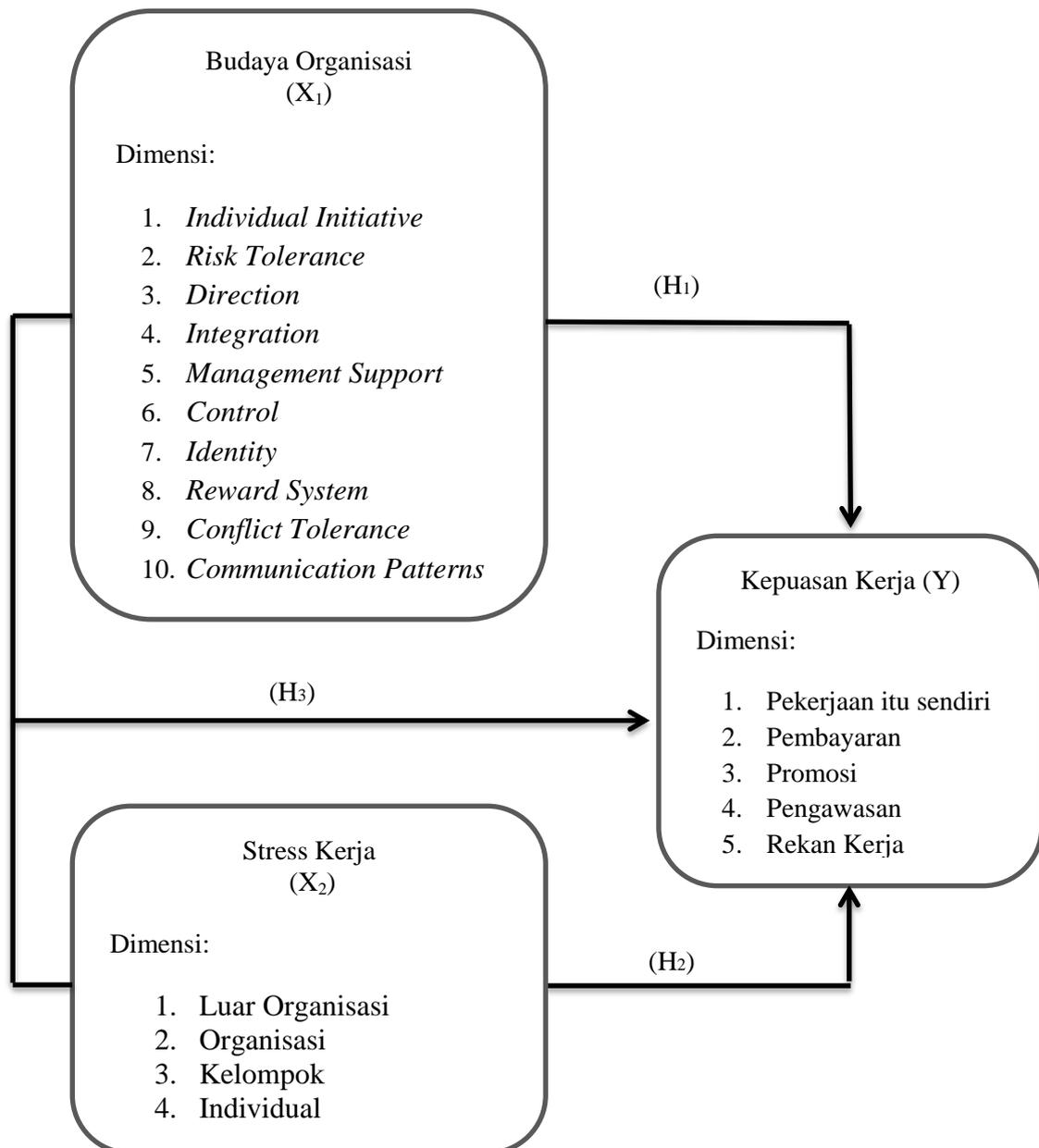
Budaya organisasi yang baik saja tidak akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara maksimal tanpa adanya faktor-faktor lain yang dapat menunjang budaya organisasi didalam perusahaan, salah satu faktornya adalah tidak terjadi tingginya stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian terdahulu juga telah membuktikan adanya pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian oleh Sista dan Dwiarko dari Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2014, yang meneliti pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.⁴³

⁴¹ I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila, *op.cit.*, h. 5

⁴² Ni Putu Erika Lestari Dewi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *op.cit.*, h. 12

⁴³ Sista Prilia Nisa Amilia dan Dwiarko Nugroho, *op.cit.*, h. 9.

Dari uraian kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.⁴⁴ Maksud dari sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data dan dugaan maupun kesimpulan sementara yang ada memungkinkan benar atau salah, maka harus diuji kebenarannya agar mendapatkan informasi yang benar dan bermanfaat.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Hipotesis 2 :

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Ha : Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2015), h. 134.

Hipotesis 3 :

Ho : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Ha : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

PT. Taspen (Persero) didirikan pada tanggal 17 April 1963 yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Program Tabungan Hari Tua (THT).

Awalnya, di Jakarta PT. Taspen menggunakan tiga kantor yang tempatnya terpisah, yaitu di Jl. Laksa No.12 Jakarta kota, Jl. Juanda No.11, dan di Jl. Pintu Besar Selatan No.90 yang menumpang pada Bank Pembangunan Daerah Jakarta Raya. Taspen menggunakan kantor ketiganya hingga tahun 1970, sampai kantor Pusat di Jl. Letjen Suprpto, Cempaka Putih telah selesai dibangun. Sampai saat ini PT Taspen (Persero) berpusat di Jl. Letjen Suprpto, Cempaka Putih.

PT. Taspen (Persero) mendapatkan peningkatan status menjadi perusahaan umum (PERUM) sehingga dinamakan Perum Taspen pada tahun 1970. Pada program THT telah dilaksanakan sejak pendirian Taspen. Sejak berdirinya, PT Taspen (Persero) mengelola Program THT untuk pegawai negeri dan sejak tahun 1987 mulai mendapatkan tugas untuk mengelola Program Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian

PT. Taspen (Persero) diberikan tugas sepenuhnya mengelola Program Asuransi sosial.

Sejak awal 1987 Taspen membuka kantor cabang disemua propinsi dan beberapa kabupaten/kota yang saat ini seluruhnya berjumlah 54 kantor cabang untuk lebih memudahkan peserta Taspen yang tersebar diseluruh Indonesia dalam mengurus hak-haknya.

Visi PT Taspen

Visi PT Taspen (Persero) adalah “Menjadi pengelola Dana Pensiun dan THT serta jaminan sosial lainnya”. Ruang lingkup usaha Taspen adalah menyelenggarakan program Tabungan Hari Tua (yaitu termasuk asuransi kematian), Dana Pensiun (yaitu termasuk Uang Duka Wafat), program kesejahteraan PNS dan program jaminan sosial lainnya.

Misi PT Taspen

Misi PT.Taspen adalah “Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik” bagi peserta dan *stakeholder* lainnya secara Profesional dan secara Akuntabel, berlandaskan Integritas dan Etika yang tinggi.

a. Manfaat dan pelayanan yang semakin baik

Untuk memenuhi harapan para peserta yang semakin tinggi, Taspen berupaya untuk meningkatkan nilai manfaat dan pelayanan secara optimal.

b. Profesional

Taspen bekerja dengan terampil dan akan mampu memberikan solusi dengan 5 Tepat (tepat orang, tepat waktu, tepat jumlah, tepat tempat

dan tepat administrasi) didukung dengan SDM yang mempunyai integritas dan kompetensi yang tinggi.

c. Akuntabel

Taspen dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

d. Integritas

Taspen senantiasa konsisten dalam memegang amanah, jujur, serta melaksanakan janji sesuai visi dan misi perusahaan.

e. Etika

Taspen melayani peserta dan keluarganya dengan ramah, rendah hati, sopan santun, sabar dan manusiawi.

Logo Taspen



Gambar III.1 Logo PT Taspen (Persero)

Sumber : Arsip Sumber Daya Manusia PT Taspen (Persero)

Bunga dengan Lima Helai Daun yang melambangkan pegawai negeri peserta TASPEN: yaitu suami, istri, dan 3 (tiga) orang anak.

- a. Lingkaran Putih yang semakin mengembang pada bunga, melambangkan adanya perkembangan yang maju pesat dari arah tujuan TASPEN.
- b. Lingkaran Hitam yaitu melambangkan adanya persatuan Wawasan Masyarakat.
- c. Warna Biru yaitu melambangkan adanya ketentraman, damai, dan tenang.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT. Taspen (Persero), yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No. 45 Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Penelitian dilakukan selama bulan Januari 2017-Juli 2017.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya saat penelitian dilakukan.⁴⁵

Dengan menggunakan penelitian deskriptif, peneliti mencoba mendeskripsikan dan mengetahui gambaran permasalahan-permasalahan yang ada dikantor pusat PT.Taspen (Persero). Sedangkan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian yang membuktikan adanya sebab

⁴⁵ Suharsimi Arikuntu, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2007), h. 234.

akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variable yang diteliti.⁴⁶

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.

3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel

3.3.1 Sumber Data

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan Kantor Pusat PT. Taspen (Persero) yang berjumlah 71 orang karyawan.

3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁷

Tabel III.1
Populasi karyawan Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan

Jenis Kelamin	Responden
Laki-Laki	31
Perempuan	40
Total	71

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

⁴⁶ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 66.

⁴⁷ Sugiyono., *op.cit*, h. 148.

Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan bagian Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (pesrero) yang berjumlah 71 orang. Tabel III.1 menunjukkan populasi karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (Persero) dimana jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang dan perempuan berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁸ Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling*, *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁴⁹ Dan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.⁵⁰ Dapat disimpulkan bahwa sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan PT. Taspen (Persero) yang berjumlah 71 orang.

3.4 Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain.⁵¹ Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya

⁴⁸ *Ibid.*, h. 149.

⁴⁹ *Ibid.*, h.154.

⁵⁰ *Ibid.*, h. 156.

⁵¹ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Edisi Ke-2*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 14.

organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2). Selanjutnya, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain.⁵² Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y).

3.4.1.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi ataupun sikap umum seseorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan 11 butir pertanyaan. Dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. *Pekerjaan itu sendiri*
2. *Pembayaran*
3. *Promosi*
4. *Pengawasan*
5. *Rekan Kerja*

3.4.1.2 Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel X_1 dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi sebagai sistem makna bersama berupa nilai, norma maupun perilaku yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dalam penelitian ini budaya organisasi (X_1) diukur dengan 12 butir pertanyaan. Dimensi untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

1. *Individual Initiative*
2. *Risk Tolerance*

⁵² *Loc.cit.*

3. *Direction*
4. *Integration*
5. *Management Support*
6. *Control*
7. *Identity*
8. *Reward System*
9. *Conflict Tolerance*
10. *Communication Patterns*

3.4.1.3 Variabel Stres Kerja (X₂)

Variabel X₂ dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ataupun perasaan dimana adanya tekanan pada seorang karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik mereka.

Dalam penelitian ini stres kerja diukur dengan 8 pertanyaan. Dimensi untuk mengukur stres kerja, yaitu:

1. *Luar Organisasi*
2. *Organisasi*
3. *Kelompok*
4. *Individual*

Tabel III.2
Operasionalisasi Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi ataupun sikap umum seseorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri. Robbins dan Judge (2008), John W. Newstrom dalam Jerald (2006), Badeni (2013)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik	1	Interval 5 poin
		Pekerjaan membangkitkan semangat	2	
		Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	3	
		Pekerjaan sesuai dengan minat	4	
	Pembayaran	Gaji sesuai dengan harapan	5	
		Gaji sesuai dengan beban pekerjaan	6	
		Gaji sesuai dengan resiko pekerjaan	7	
	Promosi	Rasa adil untuk dipromosikan	8	
	Pengawasan	Atasan memberikan perhatian dalam pekerjaan	9	
		Atasan memberikan perintah yang jelas	10	
	Rekan Kerja	Sikap tolong menolong	11	

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Tabel III.3
Operasionalisasi Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Budaya Organisasi Budaya organisasi adalah suatu persepsi sebagai sistem makna bersama berupa nilai, norma maupun perilaku yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Victor Tan dalam Wibowo (2011), Robbins dalam Pabundu (2006)	<i>Individual initiative</i>	Kebebasan berinisiatif terhadap pekerjaan	12	Interval 5 poin
		Kebebasan untuk mengemukakan pendapat	13	
	<i>Risk tolerance</i>	Kebebasan bertindak aktif dalam pekerjaan	14	
	<i>Direction</i>	Kejelasan pada prestasi yang diharapkan	15	
	<i>Integration</i>	Koordinasi antar unit organisasi	16	
	<i>Management support</i>	Komunikasi yang jelas	17	
		Dukungan yang diberikan dari atasan	18	
	<i>Control</i>	Ketegasan dalam peraturan	19	
	<i>Identity</i>	Setuju terhadap nilai-nilai budaya organisasi	20	
	<i>Reward system</i>	Imbalan sesuai prestasi kerja karyawan	21	
	<i>Conflict tolerance</i>	Kesempatan menyampaikan kritik	22	
	<i>Communications patterns</i>	Keputusan yang selalu dimusyawarahkan	23	

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Tabel III.4
Operasionalisasi Stres kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja Stres kerja adalah suatu kondisi ataupun perasaan dimana adanya tekanan pada seorang karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik mereka. Anatan & Elitan (2009), Ivanevich et al (2011), Luthans dalam Fadhilah (2010)	Luar Organisasi	Keluarga tidak mendukung karir	24	Interval 5 poin
	Organisasi	Beban kerja yang berlebihan	25	
		Tuntutan penyelesaian pekerjaan	26	
	Kelompok	Atasan yang terlalu banyak menuntut	27	
		Sering merasa takut saat atasan memanggil	28	
		Rekan kerja tidak saling mendukung	29	
	Individual	Tidak nyaman dilingkungan kantor	30	
		Tidak sanggup bekerja dibawah tekanan	31	

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala likert. Skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya menyatakan ukuran preferensi, tetapi juga mengukur jarak antara pilihan yang satu dengan lainnya⁵³

Menurut Sugiyono skala likert yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

⁵³ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 56.

sosial.⁵⁴ Setiap pernyataan diberikan pilihan atau opsi jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1 sampai dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5.

Tabel III.5
Bobot Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2015

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

- a. Data primer diambil dengan cara-cara yaitu :

⁵⁴ Sugiyono, *op.cit.*, h. 168

1) Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah berhadapan langsung kepada responden yaitu dengan beberapa karyawan di kantor pusat PT. Taspen (Persero). Peneliti juga melakukan sesi tanya jawab terhadap kepala staff divisi sumber daya manusia mengenai informasi dan permasalahan yang ada didalam perusahaan. Wawancara digunakan sebagai teknik dalam pengumpulan data apabila peneliti ingin melakuakn studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui mengenai hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan dari jumlah respondennya sedikit/kecil.⁵⁵

2) Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada responden berupa pertanyaan tertulis yang harus dijawab. Kuesioner diberikan kepada responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi sumber daya manusia dan divisi perbendaharaan dikantor pusat PT. Taspen (Persero) secara pribadi dan tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti didapat dari berbagai sumber diantaranya yaitu langsung dari perusahaan tempat penelitian seperti data absensi ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan sejarah perusahaan. Peneliti juga menggunakan sumber lain seperti buku, artikel, skripsi, jurnal dari penelitian lain yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

⁵⁵ Sugiyono, *op.cit.*, h. 224.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan mengambil kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁵⁶ Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur ketepatan suatu sistem dalam kuisioner, apakah item-item didalam kuisioner sudah tepat dalam mengukur yang ingin diukur atau memang belum tepat.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu dengan cara mengkorelasi antara skor tiap item dengan skor total, kemudian hasil korelasi akan dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.⁵⁷

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* adalah:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 Ditolak dan H_a diterima (valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (unvalid).

⁵⁶ Duwi Priyatno, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 17.

⁵⁷ *Ibid.*, h. 17.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan yaitu untuk menguji konsistensi dari alat ukur, apakah hasilnya akan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Kuesioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukurannya tidak dapat dipercaya.⁵⁸ Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua yaitu menggunakan uji cronbach's alpha, yang artinya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.⁵⁹ Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 bisa diterima, sedangkan 0.8 adalah baik.

Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi cronbach's alpha $> 0,6$ maka hasilnya instrumen penelitian reliabel
2. Jika nilai korelasi cronbach's alpha $< 0,6$ maka hasilnya instrumen penelitiannya tidak reliabel

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁶⁰ Artinya, peneliti hanya mendeskriptifkan data sampel, dan tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

⁵⁸ *Ibid.*, h. 30.

⁵⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56.

⁶⁰ Sugiyono, *op.cit.*, h. 169.

Analisis deskriptif berkaitan dengan penyajian data (melalui tabel, grafik, diagram lingkaran pictogram), pengukuran tendensi sentral (modus, median, mean), perhitungan desil dan presentil, perhitungan penyebaran data (melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi), dan perhitungan persentase. Analisis deskriptif data merupakan hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data hasil penelitian yang didapat yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 71 karyawan PT.Taspen (Persero).

Hasil jawaban dari kuesioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

Tabel III.6
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>50%)	Skor (<50%)	Kriteria Pernyataan Variable
Budaya Organisasi	Buruk	Baik	STS dan TS
Stres Kerja	Tinggi	Rendah	SS dan S
Kepuasan Kerja	Rendah	Tinggi	STS dan TS

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan terhadap model regresi dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah model tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak.⁶¹ Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi yang dapat digunakan.⁶² Dalam uji normalitas penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov.

Kriteria pengujian dengan uji kolmogorov-smirnov adalah:

1. Jika signifikansi $> 0,05$, artinya data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,05$, artinya data tidak berdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi akan terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik yaitu mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika

⁶¹ Audra Bianca dan Wahyu Susiono, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jurnal Spektrum Industri ISSN 1963-6590, VOL. 10, No. 2.2012), h. 9.

⁶² Husein Umar, *op.cit.*, h. 77

Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 maka tidak akan terjadi multikolinearitas⁶³

3.6.3.3 Uji Linearitas

Uji linearitas mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel yang dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikan (linearity) kurang dari 0.05.⁶⁴

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.⁶⁵ Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.⁶⁶ Kriteria pengujiannya, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari data tersebut adalah tidak sama.
2. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari data tersebut adalah sama.

⁶³ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 66.

⁶⁴ *Ibid.*, h. 42.

⁶⁵ *Ibid.*, h. 67.

⁶⁶ Husein Umar, *op.cit.*, h. 82.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear yaitu antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.⁶⁷ Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena peneliti akan meneliti pengaruh dua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Stres Kerja

⁶⁷ *Ibid.*, h. 78.

3.6.4.2 Uji Signifikan Individual (Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial akan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.⁶⁸

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Rumus t_{hitung} yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Ha : Ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

⁶⁸ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.68.

Hipotesis 2 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Ha : Ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Kriteria pengujian yaitu:

- a. Ho diterima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- b. Ho ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁶⁹

Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R² : Koefisien Determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 k : Jumlah variabel

⁶⁹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 83.

Hipotesis 3 :

Ho : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Ha : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Taspen (Persero).

Kriteria :

- a. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
- b. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.4 Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk, analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ry_{x_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dan X_2

Adapun Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja).
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) dan semakin baik untuk model regresi tersebut.⁷⁰

⁷⁰ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 77.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan yang berjumlah 71 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrument penelitian kepada 71 karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan, dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Ini berarti karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 71 responden memperlihatkan karakteristik responden yang berbeda-beda. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	31	43,66%
Perempuan	40	56,34%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada Tabel IV.1 diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 40 orang dibandingkan laki-laki yang hanya 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan laki-laki yang bekerja pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (Persero). Hal itu dimungkinkan karena sebagai kantor pusat, PT. Taspen (Persero) membutuhkan karyawan yang teliti serta disiplin dalam melakukan berbagai tugasnya.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia bisa menentukan pengalaman dari seseorang karyawan. Perbedaan umur juga akan membedakan persepsi seseorang terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja, dan cara berpikir. Usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi empat tabulasi oleh peneliti. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
20-29 tahun	31	43,66%
30-39 tahun	24	33,80%
40-49 tahun	11	15,49%
>50 tahun	5	7,04%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan karakteristik usia pada Tabel IV.2 diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 31 orang (43,66%), responden berusia 30-39 tahun berjumlah 24 orang (33,80%), responden yang berusia 40-49 tahun berjumlah 11 orang (15,49%), dan yang terakhir >50 tahun berjumlah 5 orang (7,04%). Persentase tertinggi adalah karyawan yang berusia 20-29 tahun (43,66%). Menurut Nitisemito pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi, pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.⁷¹

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden memiliki tingkat pendidikan terakhir yang bervariasi, mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA) sampai jenjang Program Pascasarjana (S2).

⁷¹ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Penerbit Ghalia, 2000), h. 45.

Tabel dibawah ini menunjukkan data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir secara rinci sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SMA	11	15,49%
D3	23	32,39%
S1	34	47,89%
S2	3	4,23%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel IV.3 diketahui karyawan pada kelompok pendidikan SMA berjumlah 11 orang (15,49%), D3 berjumlah 23 orang (32,39%), S1 berjumlah 34 orang (47,89%), dan S2 berjumlah 3 orang (4,23%). Mayoritas pendidikan terakhir responden Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT.Taspen (Persero) adalah S1. Hal ini sangat wajar terjadi karena memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang diterimanya dibagian SDM dan Perbendaharaan yang membutuhkan kemampuan manajerial dan akuntansi, namun yang dirasakan karyawan pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan ketidaksesuaian pola jenis dan bidang kerja. Sehingga banyak karyawan yang berpotensi mengalami gejala-gejala stres kerja.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, masa kerja karyawan pada Divisi SDM dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (Persero) dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu:

Tabel IV.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden	Persentase
1-4 tahun	31	43,66%
5-10 tahun	25	35,21%
>10 tahun	15	21,13%
Jumlah	71	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (Persero) telah bekerja selama 1-4 tahun sebanyak 31 orang (43,66%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang (35,21%), masa kerja >10 tahun sebanyak 15 orang (21,13%). Berdasarkan hasil analisa deskriptif diatas menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 43,66% karyawan yang berada dalam kategori masa kerja karyawan baru. Hal tersebut sesuai dengan Kreitner dan Kinicki yang menyatakan masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.⁷²

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

⁷² Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *op.cit.*, h. 254.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya ke karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan kantor pusat PT. Taspen (Persero), peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Dalam uji validitas ini peneliti menyebarkan ke 30 responden yang merupakan karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero).

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate person (product moment)* yang diolah dengan menggunakan Software *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dalam penelitian ini, nilai r (korelasi) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $n=30$ dan $\alpha 0.05$ adalah sebesar 0,361. Sehingga nilai r hitung yang didapat jika lebih dari 0,361 dinyatakan valid atau alat pengukur yang digunakan tepat. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	0,657	0,361	Valid
2	0,685	0,361	Valid
3	0,533	0,361	Valid
4	0,789	0,361	Valid
5	0,498	0,361	Valid
6	0,713	0,361	Valid
7	0,495	0,361	Valid
8	0,437	0,361	Valid
9	0,767	0,361	Valid
10	0,531	0,361	Valid
11	0,849	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan analisis pada Tabel IV.5, semua pernyataan dinyatakan valid karena perolehan nilai r hitung lebih dari 0,361.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	0,489	0,361	Valid
2	0,388	0,361	Valid
3	0,533	0,361	Valid
4	0,463	0,361	Valid
5	0,657	0,361	Valid
6	0,385	0,361	Valid
7	0,634	0,361	Valid
8	0,558	0,361	Valid
9	0,496	0,361	Valid
10	0,565	0,361	Valid
11	0,422	0,361	Valid
12	0,393	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan analisis pada tabel IV.6, semua pernyataan dinyatakan valid karena perolehan nilai r hitung lebih dari 0,361.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	0,856	0,361	Valid
2	0,855	0,361	Valid
3	0,743	0,361	Valid
4	0,608	0,361	Valid
5	0,825	0,361	Valid
6	0,749	0,361	Valid
7	0,688	0,361	Valid
8	0,587	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan analisis pada Tabel IV.7, semua pernyataan dinyatakan valid karena perolehan nilai r hitung lebih dari 0,361.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh reponden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,850	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,724	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,878	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Pada Tabel IV.8 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, untuk variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara berurutan sebesar 0,850; 0,724 dan 0,878. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian yaitu variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian yang didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 71 karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 11 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-11, variabel budaya organisasi sebanyak 12 butir pernyataan dari nomor 12-23, dan variabel stres kerja sebanyak 8 butir

pernyataan dari nomor 24-31. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk ragu-ragu, 4 untuk setuju dan 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.9.

Tabel IV.9
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		RR		S		SS	
Dimensi Pekerjaan itu sendiri											
1	Pekerjaan menarik untuk saya	14	19,7%	31	43,7%	16	22,5%	4	5,6%	6	8,5%
2	Pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat	24	33,8%	19	26,8%	13	18,3%	10	14,1%	5	7,0%
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	11	15,5%	25	35,2%	19	26,8%	9	12,7%	7	9,9%
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat saya	23	32,4%	22	31,0%	13	18,3%	6	8,5%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			25,4%		34,2%		21,5%		10,2%		8,8%
Dimensi Pembayaran											
5	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan harapan	12	16,9%	35	49,3%	19	26,8%	5	7,0%	0	0,0%
6	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan	19	26,8%	30	42,3%	12	16,9%	6	8,5%	4	5,6%
7	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	15	21,1%	20	28,2%	24	33,8%	6	8,5%	6	8,5%
Jumlah rata-rata			21,6%		39,9%		25,8%		8,0%		4,7%
Dimensi Promosi											
8	Saya merasakan promosi yang diberikan sudah adil	20	28,2%	27	38,0%	12	16,9%	8	11,3%	4	5,6%
Jumlah rata-rata			28,2%		38,0%		16,9%		11,3%		5,6%
Dimensi Pengawasan											
9	Atasan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	27	38,0%	19	26,8%	15	21,1%	6	8,5%	4	5,6%
10	Atasan saya memberikan perintah yang mudah dimengerti	23	32,4%	30	42,3%	8	11,3%	4	5,6%	6	8,5%

Jumlah rata-rata			35,2%		34,5%		16,2%		7,0%		7,0%
Dimensi Rekan Kerja											
11	Saya merasakan adanya sikap tolong menolong sesama rekan kerja	28	39,4%	20	28,2%	12	16,9%	7	9,9%	4	5,6%
Jumlah rata-rata			39,4%		28,2%		16,9%		9,9%		5,6%
Jumlah Rata – Rata Variabel Kepuasan Kerja			30,0%		35,0%		19,5%		9,3%		6,4%

Berdasarkan tabel IV.9 dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 34,2%, sangat tidak setuju sebesar 25,4%, ragu-ragu sebesar 21,5%, setuju sebesar 10,2%, dan sangat setuju sebesar 8,8%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden masih tidak setuju terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dikantor sesuai dengan persepsi mereka atau tidak.

Dimensi kedua yaitu pembayaran yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 39,9%, ragu-ragu sebesar 25,8%, sangat tidak setuju sebesar 21,6%, setuju sebesar 8,0%, dan sangat setuju sebesar 4,7%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden tidak puas dengan pembayaran yang mereka terima, mereka merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan, beban pekerjaan dan resiko pekerjaan mereka.

Dimensi ketiga yaitu promosi yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 38,0%, sangat tidak setuju sebesar 28,2%, ragu-ragu sebesar 16,9%, setuju sebesar 11,3%, dan sangat setuju sebesar 5,6%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden merasakan promosi yang diberikan tidak cukup adil.

Dimensi keempat yaitu pengawasan yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 35,2%, tidak

setuju sebesar 34,5%, ragu-ragu sebesar 16,2%, setuju sebesar 7,0%, dan sangat setuju sebesar 7,0%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden tidak setuju terhadap pernyataan sikap atasan mereka yang memberikan perhatian serta dalam memberi tugas yang mudah dimengerti.

Dimensi kelima yaitu rekan kerja yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 39,4%, tidak setuju sebesar 28,2%, , ragu-ragu sebesar 16,9%, setuju sebesar 9,9%, dan sangat setuju sebesar 5,6%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden tidak merasakan adanya sikap tolong-menolong sesama rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 35,0%, sangat tidak setuju sebesar 30,0%, ragu-ragu sebesar 19,5%, setuju sebesar 9,3%, dan sangat setuju sebesar 6,4%. Kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju pada dimensi dan indikator tersebut. Berdasarkan hasil keseluruhan didapat total jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 65,0% jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring yaitu $65,0\% > 50,0\%$ berarti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah.

Berdasarkan beberapa penyebab kepuasan kerja karyawan rendah yaitu pertama dilihat dari dimensi pembayaran bahwa jumlah gaji yang karyawan terima belum sesuai dengan harapan mereka. Penyebab kedua dilihat dari dimensi pekerjaan itu sendiri bahwa mayoritas responden merasakan pekerjaan yang mereka lakukan kurang menarik karena belum sesuai dengan persepsi mereka.

Penyebab ketiga dilihat dari dimensi pengawasan bahwa karyawan merasakan atasan memberikan perintah yang kurang dimengerti. Sehingga, dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan rendah.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari 10 dimensi, yaitu *individual initiative, risk tolerance, direction, integration, management support, control, identity, reward system, conflict tolerance, dan communications patterns*.

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.10.

Tabel IV.10
Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		RR		S		SS	
Dimensi Individual Initiative											
1	Saya diberikan kesempatan untuk berinisiatif menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	10	14,1%	21	29,6%	25	35,2%	9	12,7%	6	8,5%
2	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat di setiap pekerjaan yang diberikan atasan	11	15,5%	25	35,2%	19	26,8%	7	9,9%	9	12,7%
Jumlah rata-rata			14,8%		32,4%		31,0%		11,3%		10,6%
Dimensi Risk Tolerance											
3	Saya diberi kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan	11	15,5%	22	31,0%	21	29,6%	10	14,1%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			15,5%		31,0%		29,6%		14,1%		9,9%
Dimensi Direction											
4	Saya memahami prestasi yang diharapkan kantor dari karyawan	8	11,3%	26	36,6%	21	29,6%	8	11,3%	8	11,3%
Jumlah rata-rata			11,3%		36,6%		29,6%		11,3%		11,3%
Dimensi Integration											
5	Koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik	19	26,8%	17	23,9%	13	18,3%	15	21,1%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			26,8%		23,9%		18,3%		21,1%		9,9%

Dimensi Management Support											
6	Atasan saya memberi kemudahan untuk berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaan	21	29,6%	18	25,4%	13	18,3%	12	16,9%	7	9,9%
7	Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan	11	15,5%	21	29,6%	24	33,8%	9	12,7%	6	8,5%
Jumlah rata-rata			22,5%		27,5%		26,1%		14,8%		9,2%
Dimensi Control											
8	Atasan akan memberikan sanksi terhadap saya jika melanggar aturan	15	21,1%	26	36,6%	10	14,1%	10	14,1%	10	14,1%
Jumlah rata-rata			21,1%		36,6%		14,1%		14,1%		14,1%
Dimensi Identity											
9	Saya sepakat terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang ada diperusahaan	19	26,8%	14	19,7%	17	23,9%	12	16,9%	9	12,7%
Jumlah rata-rata			26,8%		19,7%		23,9%		16,9%		12,7%
Dimensi Reward System											
10	Sistem imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi yang saya raih	13	18,3%	28	39,4%	19	26,8%	11	15,5%	0	0,0%
Jumlah rata-rata			18,3%		39,4%		26,8%		15,5%		0,0%
Dimensi Conflict Tolerance											
11	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik	19	26,8%	17	23,9%	16	22,5%	10	14,1%	9	12,7%
Jumlah rata-rata			26,8%		23,9%		22,5%		14,1%		12,7%
Dimensi Communications Patterns											
12	Keputusan yang ditentukan atasan selalu dimusyawarahkan kepada saya	10	14,1%	24	33,8%	21	29,6%	9	12,7%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			14,1%		33,8%		29,6%		12,7%		9,9%
Jumlah Rata - rata Variabel Budaya Organisasi			19,8%		30,5%		25,1%		14,6%		10,0%

Berdasarkan Tabel IV.10 dimensi pertama yaitu *individual initiative* yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 32,4%, ragu-ragu sebesar 31,0%, sangat tidak setuju sebesar 14,8%, setuju sebesar 11,3%, dan sangat setuju sebesar 10,6%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif

menyelesaikan masalah dalam hal pekerjaan dan juga dalam hal mengemukakan pendapat disetiap pekerjaan yang diberikan atasan.

Dimensi kedua yaitu *risk tolerance* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 31,0%, ragu-ragu sebesar 29,6%, sangat tidak setuju sebesar 15,5%, setuju sebesar 14,1%, dan sangat setuju sebesar 9,9%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden tidak diberi kebebasan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan yang dilakukan.

Dimensi ketiga yaitu *direction* yang terdiri 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 36,6%, ragu-ragu sebesar 29,6%, sangat tidak setuju sebesar 11,3%, setuju sebesar 11,3%, dan sangat setuju sebesar 11,3%. Dalam hal ini menunjukan sebagian besar responden tidak diberi kebebasan untuk bertindak aktif untuk memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Dimensi keempat yaitu *integration* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 26,8%, tidak setuju sebesar 23,9%, setuju sebesar 21,1%, ragu-ragu sebesar 18,3%, dan sangat setuju sebesar 9,9%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden tidak setuju jika koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik.

Dimensi kelima yaitu *management support* yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 27,5%, ragu-ragu sebesar 26,1%, sangat tidak setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 14,8%, dan sangat setuju sebesar 9,2%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa atasan tidak memberikan kemudahan untuk berkomunikasi dalam

pelaksanaan pekerjaan dan tidak memberikan dukungan sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dimensi keenam yaitu *control* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 36,6%, sangat tidak setuju sebesar 21,1%, ragu-ragu sebesar 14,1%, setuju sebesar 14,1%, dan sangat setuju sebesar 14,1%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden tidak setuju terhadap pernyataan atasan akan memberikan sanksi terhadap karyawan jika melanggar aturan.

Dimensi ketujuh yaitu *identity* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 26,8%, ragu-ragu sebesar 23,9%, tidak setuju sebesar 19,7%, setuju sebesar 16,9%, dan sangat setuju sebesar 12,7%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden tidak setuju terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang telah diterapkan di PT. Taspen (Persero).

Dimensi kedelapan yaitu *reward system* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 39,4%, ragu-ragu sebesar 26,8%, sangat tidak setuju sebesar 18,3%, setuju sebesar 15,5%, dan sangat setuju sebesar 0,0%. Dalam hal ini menunjukkan imbalan yang diterima oleh karyawan tidak cukup adil karena sebagian besar responden tidak setuju terhadap sistem imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi yang mereka raih.

Dimensi kesembilan yaitu *conflict tolerance* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 26,8%, tidak setuju sebesar 23,9%, ragu-ragu sebesar 22,5%, setuju 14,1%, dan sangat setuju

sebesar 12,7%. Dalam hal ini menunjukkan karyawan sulit mengemukakan pendapat terhadap kritik yang ingin disampaikan karena sebagian besar responden merasa tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik.

Dimensi kesepuluh yaitu *communications patterns* yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 33,8%, ragu-ragu sebesar 29,6%, sangat tidak setuju sebesar 14,1%, setuju sebesar 12,7%, dan sangat setuju sebesar 9,9%. Dalam hal ini menunjukkan sebagian besar responden tidak setuju terhadap keputusan yang ditentukan atasan selalu dimusyawarahkan kepada mereka.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 30,5%, ragu-ragu sebesar 25,1%, sangat tidak setuju sebesar 19,8%, setuju sebesar 14,6%, dan sangat setuju sebesar 10,0%. Budaya organisasi yang buruk dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju pada dimensi dan indikator tersebut. Berdasarkan hasil keseluruhan didapat total jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 50,3% jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring yaitu $50,3\% > 50,0\%$ berarti budaya organisasi yang ada di perusahaan dapat dikatakan kurang baik.

Berdasarkan beberapa penyebab budaya organisasi kurang baik yaitu pertama dilihat dari dimensi *reward system* bahwa sistem imbalan yang mereka terima belum sesuai dengan prestasi yang diraih. Penyebab kedua dilihat dari dimensi *control* bahwa atasan belum sepenuhnya memberikan sanksi terhadap

seluruh karyawan jika melanggar aturan. Penyebab ketiga dilihat dari dimensi *direction* bahwa karyawan belum sepenuhnya memahami prestasi apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka. Sehingga, dapat disimpulkan budaya organisasi kurang baik.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel stres kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok, dan individu. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel IV.11.

Tabel IV.11
Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		RR		S		SS	
Dimensi Luar Organisasi											
1	Saya merasakan keluarga tidak mendukung karir saya	5	7,0%	9	12,7%	15	21,1%	22	31,0%	20	28,2%
Jumlah rata-rata			7,0%		12,7%		21,1%		31,0%		28,2%
Dimensi Organisasi											
2	Saya merasakan beban kerja yang berlebihan	0	0,0%	5	7,0%	13	18,3%	28	39,4%	25	35,2%
3	Saya diberikan tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan	3	4,2%	6	8,5%	15	21,1%	12	16,9%	35	49,3%
Jumlah rata-rata			2,1%		7,7%		19,7%		28,2%		42,3%
Dimensi Kelompok											
4	Saya merasakan atasan banyak menuntut dalam hal pekerjaan	5	7,0%	3	4,2%	13	18,3%	27	38,0%	23	32,4%
5	Saya merasakan ketakutan saat atasan atau pimpinan memanggil saya	3	4,2%	6	8,5%	23	32,4%	19	26,8%	20	28,2%
6	Saya merasakan rekan kerja tidak saling mendukung satu sama lain	5	7,0%	6	8,5%	9	12,7%	27	38,0%	24	33,8%
Jumlah rata-rata			6,1%		7,0%		21,1%		34,3%		31,5%
Dimensi Individual											
7	Saya merasa tidak nyaman saat berada dilingkungan kerja	5	7,0%	3	4,2%	25	35,2%	15	21,1%	23	32,4%
8	Saya merasa tidak sanggup bekerja dibawah tekanan	2	2,8%	8	11,3%	8	11,3%	14	19,7%	39	54,9%

Jumlah rata-rata		4,9%		7,7%		23,2%		20,4%		43,7%
Jumlah Rata - rata Variabel Stres Kerja		5,0%		8,8%		21,3%		28,5%		36,4%

Berdasarkan Tabel IV.11 dimensi pertama yaitu luar organisasi yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 31,0%, sangat setuju sebesar 28,2%, ragu-ragu sebesar 21,1%, tidak setuju sebesar 12,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 7,0%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden merasakan keluarga tidak mendukung karir karena mungkin jenjang karir yang bisa didapatkan diperusahaan tidak terlalu baik dan mungkin masih ada pekerjaan yang lebih baik selain diperusahaan ini.

Dimensi kedua yaitu organisasi yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 42,3%, setuju sebesar 28,2%, ragu-ragu sebesar 19,7%, tidak setuju sebesar 7,7%, sangat tidak setuju sebesar 2,1%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden merasakan adanya beban kerja yang berlebihan dan adanya tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dimensi ketiga yaitu kelompok yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 34,3%, sangat setuju sebesar 31,5%, ragu-ragu sebesar 21,1%, tidak setuju sebesar 7,0%, dan sangat tidak setuju sebesar 6,1%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden setuju adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang diberikan atasan tinggi sehingga menyebabkan stres pada karyawan dan terlihat pada gejala ketika atasan memanggil responden merasa takut, serta rekan kerja yang tidak saling mendukung satu sama lain.

Dimensi keempat yaitu individual yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 43,7%, ragu-ragu sebesar 23,9%, setuju sebesar 20,4%, tidak setuju sebesar 7,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 4,9%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden tidak nyaman berada dilingkungan kantor dan tidak sanggup bekerja dibawah tekanan seperti selalu diberikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat setuju sebesar 36,4%, setuju sebesar 28,5%, ragu-ragu sebesar 21,3%, tidak setuju sebesar 8,8%, sangat tidak setuju sebesar 5,0%. Stress kerja yang tinggi dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju pada dimensi dan indikator tersebut. Berdasarkan hasil keseluruhan didapat total maksimal sebesar 64,9% jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring yaitu $64,9\% > 50\%$ berarti stres kerja yang dirasakan karyawan tergolong tinggi.

Berdasarkan beberapa penyebab stres kerja tinggi yaitu pertama dilihat dari dimensi individual bahwa karyawan merasa belum sanggup bekerja dibawah tekanan. Penyebab kedua dilihat dari dimensi organisasi bahwa adanya tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan. Penyebab ketiga bahwa karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebihan. Sehingga, dapat disimpulkan stres kerja karyawan tinggi.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorof – Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel IV.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Stres Kerja
N		71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,49	31,76	30,76
	Std. Deviation	4,705	5,211	3,823
	Absolute	,060	,056	,064
Most Extreme Differences	Positive	,049	,056	,049
	Negative	-,060	-,046	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,505	,470	,537
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961	,980	,935

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas pada Tabel IV.12 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai signifikan dari penelitian ini adalah untuk variabel kepuasan kerja 0,961, budaya

organisasi 0,980 dan stres kerja 0,935. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal yaitu memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (variance inflation factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. kriteria yang digunakan yaitu jika besar VIF < 10 atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 budaya organisasi	,929	1,076
stres kerja	,929	1,076

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel IV.13 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk budaya

organisasi yaitu masing-masing sebesar 1,076. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10, maka diantara kedua variabel bebas tersebut tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas budaya organisasi (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.3 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi pada variabel budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.14
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Budaya Organisasi dengan
Variabel Kepuasan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	872,830	17	51,343	4,020	,000
		Linearity	599,339	1	599,339	46,926	,000
		Deviation from Linearity	273,491	16	17,093	1,338	,210
	Within Groups		676,917	53	12,772		
	Total		1549,746	70			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel IV.14 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.15
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan
Variabel Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	600,461	16	37,529	2,135	,020
		Linearity	374,112	1	374,112	21,281	,000
		Deviation from Linearity	226,349	15	15,090	,858	,612
	Within Groups		949,286	54	17,579		
Total		1549,746	70				

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja pada Tabel IV.15 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,000 dan variabel stres kerja (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel bebas terdapat hubungan yang linear terhadap variabel terikat karena nilai Signifikan *linearity* < 0,05.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel IV.14.

Tabel IV.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Budaya Organisasi	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,080	-,013
		Sig. (2-tailed)	.	,509	,914
		N	71	71	71
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,080	1,000	-,253*
		Sig. (2-tailed)	,509	.	,033
		N	71	71	71
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,013	-,253*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,914	,033	.
		N	71	71	71

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan Tabel IV.16, diketahui korelasi antara budaya organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,509; korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,914. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi $> 0,05$.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat Table IV.17.

Table IV.17
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,612	4,748		4,974	,000
	Budaya Organisasi	,477	,080	,529	5,948	,000
	Stres Kerja	-,432	,109	-,351	-3,946	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ seta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 0,05/2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $71-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t_{tabel} sebesar 1,995. Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel IV.17 variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,948. Selanjutnya, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,948 > 1,995$. Nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel IV.17 variabel stress kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,946. Selanjutnya, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-3,946 < -1,995$. Nilai signifikansi pada variabel stress kerja sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel IV.17 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,612 + 0,477 X_1 - 0,432 X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 23,612, dengan demikian jika nilai variabel budaya organisasi (X_1) dan stress kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 23,612.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,477. Artinya, jika variabel budaya organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,477. Koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar -0,432. Artinya, jika variabel stress kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,432. Koefisien pada variabel budaya organisasi bernilai positif dan variabel stress kerja bernilai negatif artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.4.3 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Rumusan Hipotesis :

Ho : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Ha : Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

- Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
- Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel IV.18.

Tabel IV.18
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776,420	2	388,210	34,136	,000 ^b
	Residual	773,326	68	11,372		
	Total	1549,746	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi
Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Pada tabel IV.18 F_{hitung} yang diperoleh sebesar 34,136. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $71-2-1=68$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,13 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,00; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang didapatkan adalah budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel IV.19
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,486	3,372

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Dari Tabel IV.19 nilai R^2 sebesar 0,501 atau (50,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 50,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh factor budaya organisasi dan stress kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 21.0, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan

budaya organisasi yang tidak baik didalam suatu perusahaan, maka dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi yang diukur menggunakan dimensi *Individual Initiative, Risk Tolerance, Direction, Integration, Management Support, Control, Identity, Reward System, Conflict Tolerance, Communication Patterns*.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang melekat didalam perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kurang baiknya budaya organisasi didalam sebuah perusahaan diakibatkan oleh sistem imbalan yang karyawan terima tidak sesuai dengan prestasi yang mereka raih, atasan tidak memberikan sanksi terhadap karyawan jika melanggar aturan. Serta, karyawan tidak memahami prestasi apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka.

Hasil uji t pada variabel budaya organisasi juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (5,948) > t_{tabel} (1,995)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi yang ada diperusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut didukung penelitian dari Kurniawati (2015), Winarto (2015), Regina (2015), dan Astuti (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dipertegas oleh pendapat dari Nadarsa dan Lecturer dalam Sista yaitu budaya organsasi memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja

karyawan karena dengan memberikan imbalan dan manfaat distribusi lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.⁷³

Selanjutnya, selain budaya organisasi yang ada di perusahaan stres kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan. Apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel stress kerja yang diukur menggunakan dimensi luar organisasi, organisasi, kelompok, dan individu.

Variabel kedua adalah stres kerja. Stres kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasakan memiliki stres kerja yang tinggi, maka dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Tingginya stres kerja karyawan diakibatkan ketika karyawan merasa tidak sanggup bekerja dibawah tekanan, adanya tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan, dan karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebihan

Hasil uji t pada variabel stress kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja yang dilihat berdasarkan $-t_{hitung} (-3,946) < -t_{tabel} (-1,995)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil tersebut didukung penelitian dari Wijaya (2015), Iqbal (2015), Dewi (2015), Ariana (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, stres kerja terbukti

⁷³ Sista Prilia Nisa Amilia dan Dwiarko Nugroho, *op.cit.*, h. 3.

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Noviansyah dan Zunaidah dalam Enika yaitu stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari keselarasan antara seseorang dengan lingkungannya, stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya serta beban pekerjaan yang berlebihan akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.⁷⁴

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga ditolak yaitu dilihat dari F_{hitung} sebesar 34,136 dan F_{tabel} sebesar 3,13 yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan budaya organisasi dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mendukung penelitian dari Sista (2014) dan Yusnimar (2015).

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,501 hal ini berarti persentase pengaruh sumbangan variabel budaya organisasi dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan sebesar 50,1%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

⁷⁴ Ni Putu Enika Lestari Dewi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *op.cit.*, h. 4

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
 - a. Budaya Organisasi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan dapat disimpulkan masih kurang baik. Hal tersebut dilihat dari sistem imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan prestasi yang diraih, tidak ada sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan, serta karyawan tidak memahami prestasi apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka.
 - b. Stres kerja pada karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan dapat disimpulkan cukup tinggi. Hal tersebut dilihat dari karyawan merasa tidak sanggup bekerja dibawah tekanan, adanya tuntutan dalam penyelesaian

pekerjaan, serta karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebihan. Sehingga, dapat disimpulkan stres kerja karyawan tinggi.

- c. Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan dapat disimpulkan masih rendah. Hal tersebut dilihat dari jumlah gaji yang karyawan terima tidak sesuai dengan harapan mereka karena tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka rasakan, karyawan merasakan pekerjaan yang mereka lakukan tidak menarik karena tidak sesuai dengan persepsi mereka, serta karyawan merasakan atasan memberikan perintah yang tidak mudah dimengerti. Sehingga, dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
3. Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
4. Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.

5.2 Saran-saran

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel kepuasan kerja, seperti: lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi organisasi, disiplin kerja ataupun variabel lainnya.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda-beda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda-beda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran untuk PT. Taspen (Persero)

1. PT. Taspen (Persero) perlu memperbaiki budaya organisasi yang sifatnya kurang baik. Pertama, perusahaan perlu memberikan sistem imbalan seperti; gaji, promosi, penghargaan sesuai dengan prestasi yang diraih oleh karyawan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Kedua, perlu adanya suatu sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar aturan sehingga karyawan akan lebih termotivasi dan juga akan lebih produktif dalam bekerja. Ketiga, perusahaan harus lebih menerapkan nilai-nilai kreativitas dan inisiatif untuk karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan akan lebih berinisiatif dan juga bertindak aktif dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, serta karyawan akan memahami prestasi apa yang diharapkan perusahaan dari mereka dan akan berdampak terhadap kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.

2. PT. Taspen (Persero) sebaiknya menurunkan tingkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan dengan cara; Pertama, perusahaan tidak seharusnya memberikan beban pekerjaan yang berlebihan untuk karyawan, agar karyawan tidak merasakan adanya tekanan dalam sebuah pekerjaan. Kedua, karyawan tidak seharusnya diberikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam penyelesaian pekerjaan, PT. Taspen (Persero) harus sering mengadakan acara-acara yang bersifat *refreshment* bagi karyawan yaitu seperti kegiatan *employee gathering*, *family gathering* dan acara semacamnya agar karyawan tidak merasa selalu terbayang-bayang akan tuntutan yang membebani mereka. Ketiga, merencanakan pembagian tugas pekerjaan yang dilakukan lebih merata dan adil, agar beban kerjapun dapat berkurang.
3. Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan gaji yang diperoleh karyawan harus sesuai dengan beban pekerjaan karyawan sehingga gaji yang mereka terima tersebut sesuai dengan harapan mereka. Kedua, karyawan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan minat mereka sehingga karyawan akan merasakan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan persepsi mereka. Ketiga, pimpinan harus ikut serta dan berkontribusi langsung dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat menciptakan suatu rangkaian kerja yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Keberhasilan karyawan terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya sangat dipengaruhi oleh interaksi

antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Sehingga, karyawan bisa merasakan kepuasan selama bekerja dikantor pusat PT. Taspen (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, Sista Prilia Nisa dan Dwiarko Nugroho. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.** Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2014.
- Anatan dan Ellitan. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern.** Bandung: Alfabeta, 2009.
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana. **Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** Bali: Universitas Udayana, 2016.
- Arikuntu, Suharsimi. **Manajemen Penelitian.** Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2007.
- Astuti, I Gusti Agung Mas Yuni, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. **Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** Bali: Universitas Pendidikan Ganesha, 2016.
- Badeni. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.** Bandung: Alfabeta, 2013.
- Bianca, Audra dan Wahyu Susiono. **Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** Jurnal Spektrum Industri ISSN 1963-6590, VOL. 10, No. 2, 2012.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. **Perilaku dalam Organisasi.** Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011.
- Dewi, Ni Putu Enika Lestari dan I Gusti Salit Ketut Netra. **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali.** Bali: Universitas Udayana, 2015.
- Gibson, James L., dkk. **Organization Behavior, Structure, Process.** New York: Mc Graw Hill, 2012.

- Greenberg, Jerald. **Behavior in Organizations**. London: Pearson Education, 2008.
- Hariandja, Mariot T Efendi. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Iqbal, Muhammad dan Muhammad Adnan Waseem. **Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers Of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan**. Pakistan: University of Karachi, 2012.
- Ivanevich, *et. al.* **Organizational Behavior and Management Eight Edition**. New York: McGraw Hill Inc., 2011
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner. **Organizational Behavior**. Boston: McGraw-Hill, 2008.
- _____. **Perilaku Organisasi**, terj. Biro Bahasa Alkemis. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Kondoy, Regina F. dan Olivia Nelwan. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado**. Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2015.
- Kreitner, Robert dan Angelo K. **Organizational Behavior**. New York: McGraw Hill, 2008.
- Kurniawati, I Gst. Ayu Ngr. Pradnya dan Ni Ketut Sariyathi. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. Bali: Universitas Udayana, 2015.
- Luthfi, Fadhilah. **Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, Central Java)**. Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. **Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Edisi Ke-2.** Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Priyatno, Duwi. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.** Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Ela Jauvai Sagala. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.** Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge **Perilaku Organisasi, Edisi 12.** Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sopiah. **Perilaku Organisasi.** Yogyakarta: Andi offset, 2008.
- Sobirin, Achmad. **Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi.** Yogyakarta: UPP-STIM YKPN, 2007.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Manajemen.** Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. **Perilaku Organisasi.** Yogyakarta: CAPS, 2011.
- Tika, Pabundu. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.** Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Umar, Husein. **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- _____. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wibowo. **Manajemen Perubahan Edisi Ketiga.** Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- _____. **Perilaku Dalam Organisasi.** Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

- Widodo, Suparno. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Wijaya, I Komang Prawina dan Made Surya Putra. **Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.** Bali: Universitas Udayana, 2015.
- Winarto, Wahyu Satrio dan Nahiyah Jaidi F. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri.** Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Yusnimar, Mukhlis Yunus, dan Mahdani. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.** Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, 2015.

LAMPIRAN 1

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Suci Prasetia, mahasiswa dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sedang melakukan penelitian mengenai *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Penelitian ini sebagai bagian dari syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Untuk itu, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan pada kuesioner ini.

Sesuai kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Silahkan isi sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, karena apapun jawaban Bapak/Ibu akan sangat berharga bagi saya.

Terima kasih

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atau pernyataan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. R : Ragu-Ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban Anda langsung dikolom yang disediakan dalam kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih banyak.

1. Karakteristik Pekerja

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- b. Usia : 20-29 tahun
 30-39 tahun
 40-50 tahun
 >50 tahun
- c. Pendidikan Terakhir : SMA
 D1-D3

	<input type="text"/>	S1	
	<input type="text"/>	S2	
D. Masa Kerja	:	<input type="text"/>	1-4 tahun
		<input type="text"/>	5-10 tahun
		<input type="text"/>	>10 tahun

No.	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan menarik untuk saya					
2	Pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat					
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat saya					
5	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan harapan					
6	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan					
7	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya					
8	Saya merasakan promosi yang diberikan sudah adil					
9	Atasan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
10	Atasan saya memberikan perintah yang mudah dimengerti					
11	Saya merasakan adanya sikap tolong menolong sesama rekan kerja					
12	Saya diberikan kesempatan untuk berinisiatif menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
13	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat di setiap pekerjaan yang diberikan atasan					
14	Saya diberi kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan					
15	Saya memahami prestasi yang diharapkan kantor dari karyawan					
16	Koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik					

17	Atasan saya memberi kemudahan untuk berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaan					
18	Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
19	Atasan akan memberikan sanksi terhadap saya jika melanggar aturan					
20	Saya sepakat terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang ada diperusahaan					
21	Sistem imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi yang saya raih					
22	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik secara terbuka					
23	Keputusan yang ditentukan atasan selalu dimusyawarahkan kepada saya					
24	Saya merasakan keluarga tidak mendukung karir saya					
25	Saya merasakan beban kerja yang berlebihan					
26	Saya diberikan tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan					
27	Saya merasakan atasan banyak menuntut dalam hal pekerjaan					
28	Saya merasakan ketakutan saat atasan atau pimpinan memanggil saya					
29	Saya merasa rekan kerja tidak saling mendukung satu sama lain					
30	Saya merasa tidak nyaman saat berada dilingkungan kerja					
31	Saya merasa tidak sanggup bekerja dibawah tekanan					

LAMPIRAN 2

Data Mentah

a. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No Responden	Butir Item											Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	1	1	2	1	3	3	5	3	3	1	4	27
2	5	1	4	5	2	1	3	1	3	1	2	28
3	2	3	2	1	2	2	1	2	5	2	2	24
4	5	1	2	4	4	4	3	1	5	1	1	31
5	2	1	5	1	2	2	3	4	3	2	1	26
6	3	5	3	1	1	2	3	2	2	2	5	29
7	2	4	3	1	2	3	2	2	1	2	1	23
8	1	2	3	5	3	5	5	1	2	2	3	32
9	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	16
10	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	17
11	4	1	5	1	2	2	3	1	2	2	1	24
12	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	21
13	2	3	4	1	1	2	3	4	3	2	2	27
14	2	3	2	1	4	2	2	1	1	1	1	20
15	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	1	21
16	2	1	2	1	2	1	3	5	5	2	2	26
17	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	17
18	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	15
19	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	5	23
20	2	1	2	2	2	1	3	1	4	5	1	24
21	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	24
22	2	4	1	1	1	4	5	5	2	5	4	34
23	1	1	3	1	2	1	1	2	1	4	5	22
24	4	1	3	3	3	5	2	3	1	2	2	29
25	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	23
26	2	1	5	1	4	2	4	4	2	2	2	29
27	1	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	28
28	1	1	2	2	2	1	3	1	4	5	3	25
29	3	2	3	5	2	2	2	1	1	2	2	25
30	1	5	1	1	2	5	4	5	2	5	4	35
31	2	2	3	2	2	1	5	2	1	1	1	22
32	1	5	3	2	2	4	2	3	3	2	2	29
33	1	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	23

34	2	4	4	1	4	1	1	3	3	3	3	29
35	4	4	4	1	3	2	1	2	2	2	3	28
36	1	2	2	2	3	2	5	2	3	1	4	27
37	5	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	29
38	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	25
39	3	3	3	3	3	5	3	1	5	1	1	31
40	2	2	4	4	2	2	2	3	1	1	3	26
41	3	5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	30
42	1	2	3	4	3	2	4	2	2	1	1	25
43	3	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	36
44	2	1	3	3	2	1	3	1	3	1	2	22
45	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	30
46	2	4	2	1	2	2	2	2	1	4	1	23
47	3	3	1	1	4	2	4	1	4	3	4	30
48	5	4	4	2	3	1	1	2	1	2	3	28
49	5	2	2	2	3	2	1	2	3	1	4	27
50	5	2	1	5	3	3	3	3	2	1	2	30
51	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	25
52	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	32
53	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	1	26
54	3	5	3	2	3	2	3	1	2	2	5	31
55	2	4	2	3	2	1	1	3	1	3	1	23
56	1	2	4	5	3	3	5	2	3	2	3	33
57	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	18
58	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	17
59	3	2	5	5	2	2	2	1	1	2	1	26
60	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	1	22
61	2	3	5	3	2	2	1	4	2	3	1	28
62	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	21
63	3	2	5	3	1	1	1	2	1	2	1	22
64	2	2	2	2	2	4	2	5	1	2	3	27
65	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	17
66	2	1	5	2	1	1	2	1	1	2	1	19
67	3	2	1	4	2	3	3	2	2	1	1	24
68	1	3	1	3	2	1	2	4	4	2	1	24
69	3	1	2	5	1	1	4	2	2	3	2	26
70	3	2	1	4	2	4	1	4	4	5	2	32
71	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	3	22

b. Budaya Organisasi (X₁)

Nomer Responden	Butir Item												Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	3	2	4	3	5	1	2	1	3	35
2	5	5	2	3	3	1	2	4	2	3	3	5	38
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	27
4	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	5	1	38
5	3	3	5	3	2	2	3	4	2	3	3	2	35
6	2	2	4	2	1	5	1	5	1	4	1	4	32
7	1	3	5	5	4	2	3	2	1	2	1	2	31
8	1	3	2	4	4	5	2	4	4	2	3	3	37
9	2	5	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	27
10	1	3	3	3	2	2	2	2	3	4	1	2	28
11	2	2	3	3	2	1	5	5	1	2	1	1	28
12	2	2	3	2	1	5	2	2	1	2	1	3	26
13	3	2	2	1	5	2	2	1	2	3	3	2	28
14	3	2	3	2	5	1	1	5	1	2	1	3	29
15	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	24
16	2	2	1	4	1	2	2	1	1	2	2	4	24
17	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	25
18	2	2	2	3	2	4	4	3	4	1	2	2	31
19	3	2	3	2	3	2	4	1	1	1	4	4	30
20	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	25
21	2	2	2	3	2	1	4	1	2	3	2	2	26
22	2	1	4	3	1	5	2	1	4	3	4	3	33
23	3	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	23
24	2	4	4	2	1	4	3	1	2	4	3	4	34
25	3	1	2	3	4	3	4	2	4	2	1	2	31
26	3	3	3	3	1	5	2	1	5	2	4	4	36
27	3	5	3	4	3	1	2	2	3	2	1	1	30
28	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	23
29	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	1	2	33
30	4	4	5	5	3	4	2	3	5	2	4	5	46
31	1	3	3	1	2	1	4	2	3	3	3	3	29
32	2	2	2	1	5	4	2	2	3	2	5	2	32
33	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	4	29
34	5	5	4	4	4	2	1	3	3	2	3	1	37
35	2	1	4	3	3	2	3	3	4	2	5	1	33
36	5	1	5	5	4	4	2	5	4	2	4	5	46
37	1	4	2	2	3	5	3	2	5	1	5	2	35

38	4	3	1	4	4	2	2	4	1	2	2	2	31
39	4	1	4	5	4	2	5	4	4	2	2	2	39
40	1	3	1	3	2	1	3	2	3	4	3	3	29
41	2	2	3	5	2	3	2	1	3	1	5	5	34
42	1	2	2	2	1	3	3	2	4	2	1	2	25
43	1	3	3	3	4	3	5	2	1	3	5	3	36
44	2	5	2	1	4	3	1	5	2	3	1	2	31
45	5	3	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3	36
46	3	2	2	4	1	1	3	2	1	1	2	4	26
47	3	1	5	3	4	1	3	2	3	4	1	3	33
48	4	5	1	5	4	4	2	2	5	2	2	3	39
49	4	1	2	3	2	4	5	3	5	4	1	1	35
50	2	5	1	1	5	5	1	4	2	2	2	2	32
51	2	4	3	2	5	1	3	3	3	3	1	3	33
52	1	3	1	5	4	3	2	5	4	3	5	3	39
53	3	3	5	3	3	2	1	2	2	3	3	3	33
54	4	3	3	3	3	3	2	1	5	3	2	4	36
55	3	1	1	2	2	1	2	1	2	4	5	5	29
56	1	3	2	4	5	2	1	4	3	3	4	5	37
57	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	30
58	4	3	3	3	4	2	4	1	1	2	1	2	30
59	3	4	1	2	2	2	4	4	5	3	1	3	34
60	2	2	4	1	1	1	2	1	3	3	2	3	25
61	3	4	3	2	3	4	3	5	2	1	4	1	35
62	2	2	5	4	3	1	1	3	3	3	2	3	32
63	2	2	1	3	3	4	1	3	1	1	2	3	26
64	3	2	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	27
65	5	2	2	2	2	1	3	1	3	4	2	1	28
66	5	1	3	2	2	1	3	2	4	4	4	3	34
67	3	1	3	2	2	1	5	2	1	1	4	5	30
68	3	1	2	2	1	1	5	5	3	4	4	3	34
69	3	2	1	2	1	3	1	2	4	1	3	2	25
70	4	5	4	3	4	2	4	5	5	1	5	4	46
71	2	5	4	5	1	1	1	2	3	2	3	3	32

c. Stres Kerja (X₂)

Nomer Responden	Skor Item								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	4	3	2	5	4	27
2	5	5	5	5	2	5	5	4	36
3	5	5	1	4	5	5	3	5	33
4	5	5	5	4	5	2	1	5	32
5	4	5	5	5	3	4	5	5	36
6	3	5	5	2	2	3	3	5	28
7	5	5	5	5	3	2	5	5	35
8	4	5	3	4	5	4	2	3	30
9	5	5	5	4	3	4	5	3	34
10	3	5	3	4	3	5	5	3	31
11	2	3	3	1	3	5	5	4	26
12	5	4	4	5	5	5	3	4	35
13	4	4	5	5	5	5	5	5	38
14	5	4	4	5	4	4	3	4	33
15	2	5	3	3	5	4	4	5	31
16	5	4	3	3	1	3	3	3	25
17	5	4	4	5	5	5	5	5	38
18	4	5	5	4	5	3	5	5	36
19	3	5	4	4	5	4	3	4	32
20	5	5	4	4	4	5	5	5	37
21	2	4	3	3	3	5	5	1	26
22	4	3	2	4	2	4	3	2	24
23	3	4	2	5	5	3	5	5	32
24	5	2	5	5	5	4	3	5	34
25	3	4	4	4	2	4	5	4	30
26	5	4	5	5	5	5	5	5	39
27	4	3	3	3	5	3	4	1	26
28	2	3	5	4	3	4	4	2	27
29	4	4	4	3	5	1	5	2	28
30	4	4	5	4	4	1	4	5	31
31	4	4	3	5	5	5	3	4	33
32	4	2	2	4	4	5	3	5	29
33	5	4	2	4	4	5	3	4	31
34	2	4	5	3	4	1	3	3	25
35	2	4	3	4	3	4	3	5	28
36	2	4	3	3	2	4	3	5	26
37	1	5	3	5	3	1	1	5	24

38	4	2	4	5	4	4	4	3	30
39	2	3	5	5	1	4	4	4	28
40	3	5	5	3	4	1	3	5	29
41	3	4	5	5	1	2	4	5	29
42	5	5	1	5	4	5	5	2	32
43	5	4	3	4	3	2	4	3	28
44	5	5	5	3	4	5	3	5	35
45	5	5	4	2	3	3	3	2	27
46	5	4	4	4	3	4	3	2	29
47	4	3	3	4	3	4	5	4	30
48	4	3	2	5	3	5	4	5	31
49	5	4	5	5	3	4	1	4	31
50	1	5	2	1	5	4	2	3	23
51	4	5	4	3	5	3	5	4	33
52	3	3	5	4	3	3	2	4	27
53	4	2	5	5	3	5	3	5	32
54	3	4	5	1	4	3	3	2	25
55	3	2	4	4	4	4	4	5	30
56	4	4	1	3	4	4	4	5	29
57	4	3	5	2	4	5	5	5	33
58	4	3	5	5	3	5	5	5	35
59	4	4	5	5	4	4	3	5	34
60	1	5	5	4	5	5	5	2	32
61	2	3	5	1	5	5	3	5	29
62	1	4	5	4	3	4	4	5	30
63	3	4	5	3	3	4	4	5	31
64	3	5	5	4	2	5	5	5	34
65	4	5	5	1	4	2	4	5	30
66	5	4	5	5	5	5	3	5	37
67	4	5	5	5	3	4	3	5	34
68	4	5	5	4	4	4	1	5	32
69	3	4	5	4	4	5	3	5	33
70	1	3	3	3	3	4	1	5	23
71	3	4	5	4	4	4	4	5	33

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja			
1	0,657	0,361	Valid
2	0,685	0,361	Valid
3	0,533	0,361	Valid
4	0,789	0,361	Valid
5	0,498	0,361	Valid
6	0,713	0,361	Valid
7	0,495	0,361	Valid
8	0,437	0,361	Valid
9	0,767	0,361	Valid
10	0,531	0,361	Valid
11	0,849	0,361	Valid
Budaya Organisasi			
12	0,489	0,361	Valid
13	0,388	0,361	Valid
14	0,533	0,361	Valid
15	0,463	0,361	Valid
16	0,657	0,361	Valid

17	0,385	0,361	Valid
18	0,634	0,361	Valid
19	0,558	0,361	Valid
20	0,496	0,361	Valid
21	0,565	0,361	Valid
22	0,422	0,361	Valid
23	0,393	0,361	Valid
Stres Kerja			
24	0,856	0,361	Valid
25	0,855	0,361	Valid
26	0,743	0,361	Valid
27	0,608	0,361	Valid
28	0,825	0,361	Valid
29	0,749	0,361	Valid
30	0,688	0,361	Valid
31	0,587	0,361	Valid

LAMPIRAN 4**HASIL DATA RELIABILITAS**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,850	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,724	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,878	Reliabel

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

a. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		RR		S		SS	
Dimensi Pekerjaan itu sendiri											
1	Pekerjaan menarik untuk saya	14	19,7%	31	43,7%	16	22,5%	4	5,6%	6	8,5%
2	Pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat	24	33,8%	19	26,8%	13	18,3%	10	14,1%	5	7,0%
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	11	15,5%	25	35,2%	19	26,8%	9	12,7%	7	9,9%
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat saya	23	32,4%	22	31,0%	13	18,3%	6	8,5%	7	9,9%
	Rata-rata Dimensi Pekerjaan itu sendiri		25,4%		34,2%		21,5%		10,2%		8,8%
Dimensi Pembayaran											
5	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan harapan	12	16,9%	35	49,3%	19	26,8%	5	7,0%	0	0,0%
6	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan	19	26,8%	30	42,3%	12	16,9%	6	8,5%	4	5,6%
7	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	15	21,1%	20	28,2%	24	33,8%	6	8,5%	6	8,5%
	Rata-rata Dimensi Pembayaran		21,6%		39,9%		25,8%		8,0%		4,7%
Dimensi Promosi											
8	Saya merasakan promosi yang diberikan sudah adil	20	28,2%	27	38,0%	12	16,9%	8	11,3%	4	5,6%
Dimensi Pengawasan											
9	Atasan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	27	38,0%	19	26,8%	15	21,1%	6	8,5%	4	5,6%
10	Atasan saya memberikan perintah yang mudah dimengerti	23	32,4%	30	42,3%	8	11,3%	4	5,6%	6	8,5%
	Rata-rata Dimensi Pengawasan		35,2%		34,5%		16,2%		7,0%		7,0%
Dimensi Rekan Kerja											
11	Saya merasakan adanya sikap tolong menolong sesama rekan kerja	28	39,4%	20	28,2%	12	16,9%	7	9,9%	4	5,6%
	Jumlah Rata - rata Variabel Kepuasan Kerja		30,0%		35,0%		19,5%		9,3%		6,4%

b. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		RR		S		SS	
<i>Dimensi Individual Initiative</i>											
1	Saya diberikan kesempatan untuk berinisiatif menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	10	14,1%	21	29,6%	25	35,2%	9	12,7%	6	8,5%
2	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat di setiap pekerjaan yang diberikan atasan	11	15,5%	25	35,2%	19	26,8%	7	9,9%	9	12,7%
Jumlah rata-rata			14,8%		32,4%		31,0%		11,3%		10,6%
<i>Dimensi Risk Tolerance</i>											
3	Saya diberi kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan	11	15,5%	22	31,0%	21	29,6%	10	14,1%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			15,5%		31,0%		29,6%		14,1%		9,9%
<i>Dimensi Direction</i>											
4	Saya memahami prestasi yang diharapkan kantor dari karyawan	8	11,3%	26	36,6%	21	29,6%	8	11,3%	8	11,3%
Jumlah rata-rata			11,3%		36,6%		29,6%		11,3%		11,3%
<i>Dimensi Integration</i>											
5	Koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik	19	26,8%	17	23,9%	13	18,3%	15	21,1%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			26,8%		23,9%		18,3%		21,1%		9,9%
<i>Dimensi Management Support</i>											
6	Atasan saya memberi kemudahan untuk berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaan	21	29,6%	18	25,4%	13	18,3%	12	16,9%	7	9,9%
7	Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan	11	15,5%	21	29,6%	24	33,8%	9	12,7%	6	8,5%
Jumlah rata-rata			22,5%		27,5%		26,1%		14,8%		9,2%
<i>Dimensi Control</i>											
8	Atasan akan memberikan sanksi terhadap saya jika melanggar aturan	15	21,1%	26	36,6%	10	14,1%	10	14,1%	10	14,1%
Jumlah rata-rata			21,1%		36,6%		14,1%		14,1%		14,1%
<i>Dimensi Identity</i>											
9	Saya sepakat terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang ada diperusahaan	19	26,8%	14	19,7%	17	23,9%	12	16,9%	9	12,7%
Jumlah rata-rata			26,8%		19,7%		23,9%		16,9%		12,7%
<i>Dimensi Reward System</i>											

10	Sistem imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi yang saya raih	13	18,3%	28	39,4%	19	26,8%	11	15,5%	0	0,0%
Jumlah rata-rata			18,3%		39,4%		26,8%		15,5%		0,0%
<i>Dimensi Conflict Tolerance</i>											
11	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik	19	26,8%	17	23,9%	16	22,5%	10	14,1%	9	12,7%
Jumlah rata-rata			26,8%		23,9%		22,5%		14,1%		12,7%
<i>Dimensi Communications Patterns</i>											
12	Keputusan yang ditentukan atasan selalu dimusyawarahkan kepada saya	10	14,1%	24	33,8%	21	29,6%	9	12,7%	7	9,9%
Jumlah rata-rata			14,1%		33,8%		29,6%		12,7%		9,9%
Jumlah Rata - rata Variabel Budaya Organisasi			19,8%		30,5%		25,1%		14,6%		10,0%

c. Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		RR		S		SS	
Dimensi Luar Organisasi											
1	Saya merasakan keluarga tidak mendukung karir saya	5	7,0%	9	12,7%	15	21,1%	22	31,0%	20	28,2%
Jumlah rata-rata			7,0%		12,7%		21,1%		31,0%		28,2%
Dimensi Organisasi											
2	Saya merasakan beban kerja yang berlebihan	0	0,0%	5	7,0%	13	18,3%	28	39,4%	25	35,2%
3	Saya diberikan tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan	3	4,2%	6	8,5%	15	21,1%	12	16,9%	35	49,3%
Jumlah rata-rata			2,1%		7,7%		19,7%		28,2%		42,3%
Dimensi Kelompok											
4	Saya merasakan atasan banyak menuntut dalam hal pekerjaan	5	7,0%	3	4,2%	13	18,3%	27	38,0%	23	32,4%
5	Saya merasakan ketakutan saat atasan atau pimpinan memanggil saya	3	4,2%	6	8,5%	23	32,4%	19	26,8%	20	28,2%
6	Saya merasakan rekan kerja tidak saling mendukung satu sama lain	5	7,0%	6	8,5%	9	12,7%	27	38,0%	24	33,8%
Jumlah rata-rata			6,1%		7,0%		21,1%		34,3%		31,5%
Dimensi Individual											
7	Saya merasa tidak nyaman saat berada dilingkungan kerja	5	7,0%	3	4,2%	25	35,2%	15	21,1%	23	32,4%
8	Saya merasa tidak sanggup bekerja dibawah tekanan	2	2,8%	8	11,3%	8	11,3%	14	19,7%	39	54,9%
Jumlah rata-rata			4,9%		7,7%		23,2%		20,4%		43,7%
Jumlah Rata - rata Variabel Stres Kerja			5,0%		8,8%		21,3%		28,5%		36,4%

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Stres Kerja
N		71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,49	31,76	30,76
	Std. Deviation	4,705	5,211	3,823
	Absolute	,060	,056	,064
Most Extreme Differences	Positive	,049	,056	,049
	Negative	-,060	-,046	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,505	,470	,537
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961	,980	,935

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 budaya organisasi	,929	1,076
stres kerja	,929	1,076

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Uji Linearitas
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Budaya Organisasi dengan
Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	872,830	17	51,343	4,020	,000
		Deviation from Linearity	599,339	1	599,339	46,926	,000
			273,491	16	17,093	1,338	,210
	Within Groups		676,917	53	12,772		
Total			1549,746	70			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan
Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	600,461	16	37,529	2,135	,020
		Deviation from Linearity	374,112	1	374,112	21,281	,000
			226,349	15	15,090	,858	,612
	Within Groups		949,286	54	17,579		
Total			1549,746	70			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Budaya Organisasi	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,080	-,013
		Sig. (2-tailed)	.	,509	,914
		N	71	71	71
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,080	1,000	-,253*
		Sig. (2-tailed)	,509	.	,033
		N	71	71	71
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,013	-,253*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,914	,033	.
		N	71	71	71

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,612	4,748		4,974	,000
	Budaya Organisasi	,477	,080	,529	5,948	,000
	Stres Kerja	-,432	,109	-,351	-3,946	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776,420	2	388,210	34,136	,000 ^b
	Residual	773,326	68	11,372		
	Total	1549,746	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,486	3,372

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

LAMPIRAN 8



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Raya Anungan Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 47212274/706285, Fax (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Dr. I Ketut P. Sudiarditha M.Si
2. NIP : 195602071986021001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Widya Parimita, S.E, M.PA
2. NIP : 197006052001122001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Suci PRASETIA
2. No. Registrasi : 8215132312
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan stres kerja terhadap
kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Taspen (Persero)
Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SUP pada tanggal... Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan
Divisi Perencanaan.

Mengetahui
Kaprosdi SI Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si..M.Si
NIP. 197205062006041002

Jakarta, 20 April 2017
Mahasiswa Ybs,

Suci PRASETIA
No.Reg : 8215132312

Cat :Coret yang tidak perlu*)

LAMPIRAN 9



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13225
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SHP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Dr. Ketut P. Suchardita M.Si
2. NIP : 195602071986021001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Widya Parmita, SE, M.PA
2. NIP : 197006052001122001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Suci PRASETIA
2. No. Registrasi : 8215132312
3. Program Studi : Si Manajemen
4. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Qtes Kerja terhadap
Keypasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Taspen (Persero
pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Perbendaharaan.
Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SHP pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprod S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si..M.Si
NIP. 197205062006041002

Jakarta, 08 Juni 2017
Mahasiswa Yus,

Suci PRASETIA
No.Reg : 8215132312

Cat :Coret yang tidak perlu*)

LAMPIRAN 10



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telpon (021) 47211000 Fax (021) 47211000

Email: unja@unja.ac.id



ISU KAWA 0000000000
CERTIFICATE NO
IAS/RA/0040

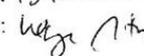
SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Dr. Iketut R. Sudardatna, M.Si
2. NIP : 195602071986021001
3. Tanda tangan : 

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Widya Perimta, SE, M.PA
2. NIP : 197006052001122001
3. Tanda tangan : 

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : SUCI PRASETIA
2. No. Registrasi : 8215132312
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Taspen (Persero) Pada DIVISI Sumber Daya
Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SKRIPSI pada tanggal..... Manusia dan DIVISI Perbendah

Mengetahui
Kaprosdi SI Manajemen FE UNJ



Andrian Haco S.Si, M.M
NIP. 198509142014041002

Jakarta, 7 JULI 2017
Mahasiswa Ybs,



SUCI PRASETIA
No.Reg : 8215132312

Cat:Coret yang tidak perlu*)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Suci Prasetya. Merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara yang lahir di Jakarta, pada 28 Januari 1996. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal di JL. Nanas 1 RT 003/RW 04 No. 20, Kelurahan Utan Kayu Selatan, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 23 Pagi pada tahun 2007 dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikannya di SMP Tirta Sari Surya. Setelah menempuh pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2010 peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 22 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2013, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada Program Studi S1 Manajemen dengan memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tahun 2016 peneliti pernah mengikuti Praktik Kerja Lapangan di Kantor Pusat PT. Taspen (Persero) selama tiga bulan. Disana peneliti ditempatkan pada Divisi Sumber Daya Manusia.