

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TIRTA RANGGA

Regina Srinita Chatulistiwa Putri¹, Tjutju Yuniarsih², Hady Siti Hadijah³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia

¹reginasrinita97@upi.edu, ²yuniarsih@upi.edu ³hady@upi.edu

ABSTRACT – *The factor of a company's success is when it can develop and utilize resources optimally. The decline in employee performance, such as indiscipline and low responsibility, can affect the company's goals. This study aims to determine the influence of organizational culture and work stress on performance mediated by employee job satisfaction. The type of research used is descriptive, verificative with a quantitative approach. The method used is an explanatory survey with an analysis unit of 68 employees. The data analysis technique used is the Partial Least Square structural equation model with the aid of SmartPLS 4.0 computer software. Based on the research results, it can be concluded that the influence of organizational culture and work stress has a significant positive impact on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction*

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

ABSTRAK – *Factor keberhasilan perusahaan ketika dapat mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya dengan optimal. Menurunnya kinerja karyawan seperti ketidakdisiplinan dan rendahnya tanggung jawab dapat mempengaruhi tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu survei eksplanatori dengan unit analisis 68 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural Partial Least Square dengan alat bantu software komputer SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.*

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT. Tirta Rangga merupakan perusahaan pelayanan air bersih. Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan adalah bagaimana perusahaan mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia, terutama yang memiliki potensi besar dalam menciptakan inovasi dan mengoptimalkan proses bisnis. Berdasarkan observasi dan studi dokumentasi yang dilakukan, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan PT Tirta Rangga. Tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Tirta Rangga

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021			2022			2023		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	88	8,8	10	85	8,5	10	90	9	10	90	9	10	85	8,5
Tanggung jawab	10	82	8,2	10	70	7	10	88	8,8	10	84	8,4	10	82	8,2
Loyalitas	10	85	8,5	10	87	8,7	10	88	8,8	10	90	9	10	91	9,1
Kerjasama	10	86	8,6	10	84	8,4	10	85	8,5	10	87	8,7	10	88	8,8
Kepemimpinan	10	80	8	10	82	8,2	10	85	8,5	10	86	8,6	10	87	8,7
HASIL KERJA															
Kualitas Kerja	20	75	5,7	20	80	4	20	85	4,2	20	86	8,6	20	87	8,7
Kuantitas Kerja	20	80	4	20	83	4	20	86	4,3	20	87	8,7	20	88	8,8
Keterampilan Kerja	10	85	8,5	10	90	8	10	86	8,6	10	85	8,5	10	86	8,6
JUMLAH	100		58,5	100		56,8	100		60,4	100		68,7	100		68,4

Sumber: PT Tirta Rangga Subang (data sudah diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2021 mengalami kenaikan pencapaian kinerja karyawan dari tahun sebelumnya sebesar 3,6%. Namun, pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan sebesar 0,3%. Dilihat dari perilaku kerja yaitu aspek kedisiplinan dan aspek tanggung jawab. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan karyawan tidak adanya rasa tanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan karyawan yang tidak

melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dapat membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Jika kinerja karyawan tidak optimal maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh dua komponen yaitu internal dan eksternal (Abdulloh 2006) secara lebih rinci, dijelaskan bahwa faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, serta budaya organisasi sementara faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan stres kerja. Dalam penelitian ini faktor internalnya yaitu: stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor eksternalnya yaitu: budaya organisasi

Pentingnya budaya organisasi dalam pendapat tersebut diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh budaya kerja yang baik (Faizar, 2019). Kinerja pegawai. dan efektivitas seluruh pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. (Ravionita, 2017).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja (Odonkor & Adams, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) membuktikan stres kerja menjadi semakin tinggi dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan lebih produktif (Pratama, 2015). Penelitian dari Aftab et al. (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja, dengan

pemberian insentif, motivasi, dan penghargaan dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan dengan pekerjaan mereka, cenderung lebih produktif dan efektif (Eliyana et al., 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Dewi & Hasniaty (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang bisa menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Robbins (2001), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting: pertama, menetapkan ketentuan yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya; kedua, memberikan identitas bagi anggota organisasi; ketiga, memperkuat komitmen terhadap kepentingan bersama; keempat, meningkatkan stabilitas sosial; dan kelima, berfungsi sebagai mekanisme untuk mengarahkan sikap serta perilaku karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi mencakup inovasi dan risiko, fokus pada hasil, perhatian terhadap orang, orientasi tim, serta keagresifan. Manajemen mendorong kreativitas, mempertimbangkan dampak keputusan terhadap karyawan, dan mengutamakan kerja tim serta sikap kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi.

Stress Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang tidak seimbang yang dialami oleh karyawan yang dapat

mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Robbins dan Judge (2008) mengelompokkan stres kerja ke dalam tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut Wibowo (2014), stres kerja dipengaruhi oleh tiga faktor: kondisi kerja buruk yang memicu kelelahan dan kecemasan, konflik peran akibat ketidakjelasan struktur organisasi, dan hambatan pengembangan karier yang menghalangi karyawan meraih prestasi serta tujuan profesionalnya. Ketiga faktor ini menurunkan produktivitas dan kesejahteraan.

Kepuasan kerja

Menurut Robbins & Coulter (2016) mengemukakan kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, perbedaan antara harapan dan realitas, pencapaian nilai, keadilan dalam perlakuan di tempat kerja, serta faktor genetik yang mencerminkan sifat pribadi individu selain karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan definisi dari tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mathis (2006), indikator kinerja meliputi: kualitas hasil (tingkat baik buruknya hasil kerja dan kemampuan karyawan), kuantitas hasil (jumlah unit/siklus pekerjaan yang diselesaikan), dan ketepatan waktu (penyelesaian tugas sesuai jadwal tanpa mengganggu aktivitas lain).

Menurut Handoko (2008) motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik tempat kerja, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dimana populasi karyawan PT Tirtaangga sebanyak 285 karyawan. Desain penelitian ini yaitu kuantitatif analitik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural Partial Least Square dengan alat bantu software komputer SmartPLS 4.0. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka sampel yang diambil adalah seluruh unit populasi atau 68 orang karyawan PT Tirta Rangga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki – Laki	245	85
Perempuan	43	15
Jumlah	285	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukan bahwa sebaran kuesioner dari penelitian ini lebih didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 245 (85%,) sedangkan perempuan sebanyak 43

(15%). Alasan ini dikarenakan sesuai dengan kebutuhan PT Tirta Rangga yang lebih membutuhkan pegawai laki-laki (misalnya petugas apangan, perawatan pipa, perencanaan Teknik). Sedangkan untuk perempuan diposisikan sebagai sekretaris, bagian administrasi)

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	F	%
21-30	20	7
31-40	151	53
< 40	114	40
Jumlah	285	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa sebaran kuesioner ada penelitian ini dengan banyaknya pegawai diantara usia 31 - 40 tahun yaitu 53%, sedangkan usia 21-30 yaitu 7% dan sisanya usia <40 yaitu 40%. Hasil penelitian menunjukkan banyak pegawai usia 31- 40 tahun bekerja di PT Tirta Rangga muncul karena pada usia ini setiap individu (wanita atau pria) terdapat banyak pegawai dengan usia yang masih produktif dan motivasi yang tinggi untuk berkarir, sedangkan di usia 40 lebih sebagai pimpinan dimasing-masing unit divisi yang sudah berpengalaman dibidangnya.

Tabel 3.

Kriteria Penafsiran

No	Interval Skor	Kriteria Penafsiran			
		Budaya Organisasi	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
1	(1,0 – 1,8)	Sangat Lemah	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat buruk
2	(1,81 – 2,6)	lemah	Rendah	Rendah	Buruk
3	(2,61 – 3,4)	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
4	(3,41 – 4,2)	Kuat	Tinggi	Tinggi	Baik
5	(4,21 – 5,0)	Sangat kuat	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat Baik

Hasil Output Loading Factors

Variabel	Item	Loading Factors	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	BO1	0.896	Valid
	BO2	0.919	
	BO3	0.972	
	BO4	0.958	
	BO5	0.951	
	BO6	0.971	
	BO7	0.658	
	BO8	0.946	
	BO9	0.959	
	BO10	0.906	
	BO11	0.888	
Stres Kerja (X2)	SK12	0.976	
	SK13	0.948	
	SK14	0.880	
	SK15	0.919	
	SK16	0.941	
	SK17	0.853	
	SK18	0.898	
	SK19	0.941	
Kepuasan Kerja (M)	KK20	0.856	
	KK21	0.869	
	KK22	0.797	
	KK23	0.863	
	KK24	0.768	
	KK25	0.737	
	KK26	0.727	
	KK27	0.746	
	KK28	0.654	
KCKinerja (Y)	KNJ29	0.637	
	KNJ30	0.875	
	KNJ31	0.859	
	KNJ32	0.890	
	KNJ33	0.863	

Sumber: Hasil output SmartPLS 3

Menurut standar penilaian validitas, indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, sehingga dapat digunakan pada tahap pengujian berikutnya. Berdasarkan hasil analisis validitas pada outer model dalam penelitian ini, seluruh indikator atau item pada setiap variabel menunjukkan nilai >0,7. Oleh karena itu, semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria validitas dan layak untuk dilanjutkan ke proses pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas**Tabel 5.****Hasil Output Uji Construct Reliability dan Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extra cted (AVE)	Ket
X ₁	0,980	0,980	0,983	0,837	Reliabel
X ₂	0,974	0,905	0,978	0,847	
M	0,922	0,936	0,934	0,613	
Y	0,885	0,977	0,916	0,689	

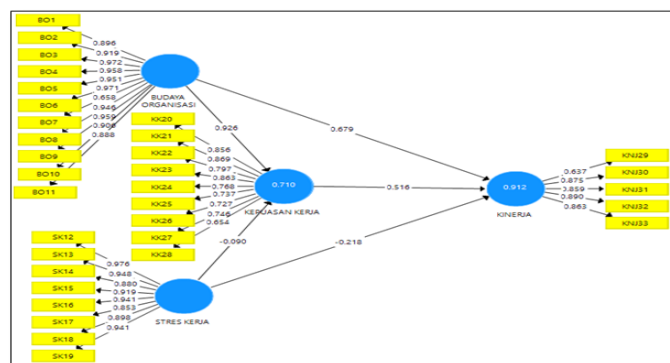
Sumber : Data Primer yang telah diolah PLS 2024

Berdasarkan Hasil Tabel 4 Menunjukkan validitas dan reliabilitas. Validitas adalah tingkat ketepatan pengukuran instrumen tentang isi pernyataan. Dengan kata lain, validitas mengacu pada tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Sejauh mana tingkat kesamaan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama diukur dengan uji reliabilitas. Reliabilitas bergantung pada pemahaman responden tentang pernyataan dalam instrumen penelitian untuk mencegah perbedaan interpretasi. Semua indikator konstruk telah lulus uji validitas karena *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0, 5. Selain itu, pengujian reliabilitas telah selesai karena nilai gabungan reliabilitas untuk semua konstruk lebih dari 0, 7. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Ghazali (2011:13) menganggap uji validitas diskriminasi cukup jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0, 7.

Path Coefficient**Tabel 6.****Hasil Output Uji Path Coefficient**

Path Coefficients					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O /...	P Values
BUDAYA ORGANISASI -> KEPUASAN KERJA	0.926	0.935	0.221	4.197	0.000
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA	0.679	0.683	0.166	4.092	0.000
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0.516	0.517	0.076	6.813	0.000
STRES KERJA -> KEPUASAN KERJA	-0.090	-0.088	0.239	0.377	0.354
STRES KERJA -> KINERJA	-0.218	-0.223	0.133	1.646	0.052

Sumber : Data Primer yang telah diolah PLS 2024

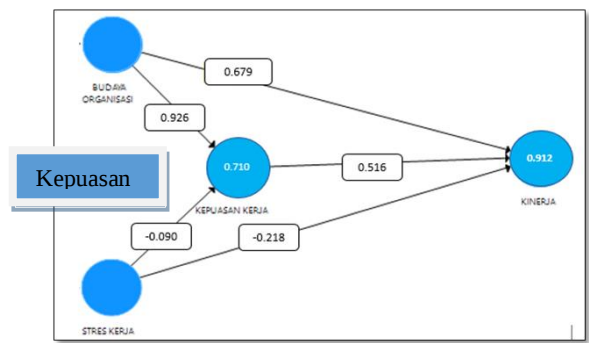


Sumber : Data Primer yang telah diolah PLS 2024

Gambar 1 Outer Model

Menunjukkan bahwa hasil pengolahan data analisis menunjukkan korelasi yang tinggi dan signifikan ($> 0, 05$), maka dapat dibuktikan bahwa alat ukur tersebut valid. Adapun hasil pengolahan data yang memberikan nilai kontribusi terbesar pada masing- masing variabel. Budaya Organiasai (BO3) = Saya selalu memperhatikan hal-hal rinci dalam bekerja, Stres Kerja (SK12) = Saya selalu bekerja dengan cepat dengan beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan, Kepuasan Kerja (KK22) = Saya sangat menyenangkan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, Kinerja (KNJ 32) = Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan.

Model Struktural (Inner Model)



Sumber: Data Primer yang telah diolah PLS 2024

Gambar 2 Tampilan Hasil Inner Model

Tabel 7
Koefisien Determinasi

	R Square
Kepuasan kerja	0,710
Kinerja	0,907

Sumber: Output Pengolahan Data, 2024

Tabel 7 menunjukkan tingkat keterangan atau tingkat penjelasan varians dari variabel dependen oleh variabel independen. R Square adalah nilai dari koefisien determinasi, yaitu seberapa banyak varians pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh varians pada variabel independen. Semakin tinggi nilai R Square, maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Pertama nilai 0,710 dengan kriteria (Kuat) mengandung arti bahwa budaya organisasi dan Stres kerja mampu menjelaskan Kepuasan kerja sebesar 71% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Kedua, nilai 0,907 dengan kriteria (Kuat), mengandung arti bahwa Kepuasan kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 90,7% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8
Koefisien Determinasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Sig.
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,926	0,935	0,221	4,197	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0,679	0,683	0,166	4,092	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,516	0,517	0,076	6,813	0,000	Signifikan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,090	-0,088	0,239	0,377	0,354	Non Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja	-0,218	0,0223	0,133	1,646	0,052	Non Signifikan

Sumber: Output Pengolahan Data, 2024

Hasil Uji Signifikansi pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai P value masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 9
Hasil Keputusan

No	Pengaruh Variabel	P Values	Ket
1	Budaya Organisasi -> Kepuasan	0.000	Diterima
2	Budaya Organisasi -> Kinerja	0.000	Diterima
3	Kepuasan -> Kinerja	0.000	Diterima
4	Stres Kerja -> Kepuasan	0.354	Ditolak
5	Stres Kerja -> Kinerja	0.052	Ditolak
6	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.000	Diterima
7	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja -> Kinerja Karyawan.	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer yang telah diolah PLS 2024

Berdasarkan Hasil Uji Signifikansi pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil keputusan ini

dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai P value masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 besarnya pengaruh koefisien jalur untuk Budaya Organisasi terhadap kinerja sebesar 0,679 (Sangat Kuat). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan interpretasi, pengaruh ini yang berarti budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni hasil penelitian Farid Juniardi (2023) hasilnya menunjukkan bahwa untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka budaya organisasi yang sesuai harus diterapkan. Penerapan budaya organisasi yang sesuai akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sulastri, Ghalib, & Taharuddin (2017) bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif pada budaya organisasi, hasil ini diperkuat dengan pemaparan pernyataan Robbins (2004) bahwa dalam kenyataannya, karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih memiliki komitmen daripada mereka yang budayanya lemah bekerja pada perusahaan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. dan efektivitas seluruh pegawai (Ravionita, 2017).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 besarnya pengaruh koefisien jalur untuk budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,926 (Sangat Kuat). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Reidhead (2020) yang menyatakan semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Wahyuddin (2021) menyatakan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Adapun menurut Robbins dan Judge (2017) Budaya organisasi yang kuat memberikan arah yang jelas bagi karyawan dan meningkatkan rasa kepuasan. Robbins & Coulter (2016) mengemukakan kepuasan kerja menunjukkan bagaimana umumnya sikap seorang individu terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif, akan tetapi seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Selanjutnya, menurut Wexley dan Yukl (2018) berpendapat kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Mengacu pada Tabel 3 besarnya pengaruh koefisien jalur untuk stres kerja terhadap kinerja sebesar -0,218 (Lemah). Hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja hipotesis

yang diajukan ditolak, yang diukur melalui indikator: kualitas supervisor yang buruk, tekanan atau desakan waktu, beban kerja yang berlebihan, dan konflik, berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan *quantity of output*, *quality of output*, *timeliness of output*. Artinya semakin rendah tingkat stres maka semakin baik kinerja, ataupun sebaliknya semakin tinggi stres maka semakin buruk kinerja. Penelitian sejalan dengan yang dikemukakan oleh Christian (2021) adanya pengaruh positif stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada pula yang menemukan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan, stres kerja merupakan mediasi yang sempurna antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sasono (2004) berpendapat tingginya stres kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang drastis. Maka, perlunya pengendalian stress kerja kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 besarnya pengaruh koefisien jalur untuk Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,926 (Lemah). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negative juga tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christian Sahat (2021) menunjukan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan hipotesis yang diajukan diterima, yang diukur melalui indikator:

beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang buruk dan konflik berpengaruh secara negatif terhadap berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang diukur dengan kenyamanan bekerja, bergairah, mencintai dan menyenangkan pekerjaan bahagia, bangga. Hasil ini diperkuat dengan pemaparan Menurut Wijono (2011) bahwa kepuasan kerja dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja yang tidak diperoleh oleh karyawan akan menimbulkan stres kerja. Ismail (2009) mengatakan apabila stres kerja meningkat akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 besarnya pengaruh koefisien jalur untuk kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,843 (Kuat). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ravionita (2017) budaya organisasi dan kepuasan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan efektivitas seluruh pegawai. Soomro dan Shah (2019) menyatakan bahawa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Menurut Chang (2019) Individu dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan saat bekerja, karyawan yang

memiliki kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja pada organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 besarnya pengaruh koefisien jalur untuk Kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,843 (Kuat). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nailin Nikmatul (2024) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan terhadap kinerja hipotesis yang diajukan diterima, menunjukkan bahwa Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Fakta lain menunjukkan bahwa karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas karena stres yang disebabkan oleh pekerjaan mereka memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Stres kerja yang tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan kerja. Selain itu,

kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh budaya organisasi dan mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja tinggi, budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, menjadikannya faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*. 32(1).
- Abdulloh, (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of control, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Semarang Barat*. Semarang.
- Aftab, Hira dan Idrees, Waqas. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 19 October, 2012.
- Chang, S., & Lee, M. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees. job satisfaction. 14(2), 155–185.
- Christian. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Dewi, Andi Ratna Sari, Hasniaty. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

- Kabupaten Mamuju. *JBMI*. Vol.14 No.2. ISSN (Online):2679- 2704.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. 25(3), 144–150.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*. 5(1), 11–21.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ismail, A., Yao, A. & Yunus, N. K. Y. (2009). Relationship Between Occupational Stress and job Satisfaction: an Empirical Study in Malaysia. *The Romanian Economic Journal*. 4: Year XII, 34.
- Juniardi, Farid & Lik Anah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR. Sukun Kantor Perwakilan Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. 5(2), 170-174.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nailin Nikmatul Maulidiyah. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja
- Odonkor, S. T., & Adams, S. (2021). Predictors of stress and associated factors among healthcare workers in Western Ghana.
- Pratama, D. (2015). Pengaruh kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Seminar and Call for Paper 2015*.
- Ravionita, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Auto 2000 Waru Surabaya pada Bagian Parts Accessories (DEPO). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–7.
- Reidhead, C. (2020). Impact of organizational culture on employee satisfaction: A case of Hilton hotel, United Kingdom. *Journal of Economics and Business*, 3(1).
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2004). *Perilaku Organisasi; Edisi Indonesia, Jilid 1*. Jakarta: PT.Indeks Gramedia Grup.
- Robbins, Stephen & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13 Jilid 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen & Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga. Jakarta.
- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12..* Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby).

Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 4(1), pp. 41–55.

- Odonkor, S. T., & Adams, S. (2021). Predictors of stress and associated factors among healthcare workers in Western Ghana.
- Pratama, D. (2015). Pengaruh kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Seminar and Call for Paper 2015*.
- Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178.
- Sasono, Eko. (2004). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*. 8(3), 266–282.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 1(1), 61–69.
- Wexley. Kenneth N. dan Gary A. Yukl. (2004). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, terj. Muh. Shobaruddun. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijono, S. (2011). *Stres Kerja Dibalik Makna dan Dampaknya dalam Organisasi*. Pidato Pengukuhan Guru Besar. Salatiga.