

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**Nama : Rahma Amalia
Npm : 1905160565
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 23 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RAHMA AMALIA
NPM : 1905160565
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si


MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : RAHMA AMALIA
NPM : 1905160565
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi




(Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M)

Diketahui/Disetujui oleh:

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)







(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RAHMA AMALIA
 NPM : 1905160565
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
 Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Perbaiki sesuai arahan - Pengolahan data - Pembahasan - Perbaiki Data	21/23 /8	
BAB 5	Perbaiki - Kesimpulan & Saran,	20/23. /9	
Daftar Pustaka	- Mendelay. - Sitas jurnal dosen kita minimal 5 jurnal	20/23 /9	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut	21/23 /9	

Medan, September 2023

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahma Amalia

NPM : 1905160565

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



10AKX639464623

Rahma Amalia

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Oleh

RAHMA AMALIA

1905160565

Amaliaalva12@gmail.com

Program Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Budaya Organisasi Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Stres Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Stress Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Budaya Organisasi Tidak Dapat Memediasi Atau Memperantarai Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Stress Kerja Dapat Memediasi Atau Memperantarai Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai, Maka Kepuasan Kerja Tidak Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGHOUT JOB SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENTION AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

By

RAHMA AMALIA

1905160565

Amaliaalva12@gmail.com

Management Study Program

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work stress on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Organizational Culture Has a Positive and Not Significant Influence on Organizational Culture at Pt. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Job Stress Has No Significant Influence on Job Satisfaction at Pt. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Work Stress Has a Positive and Significant Influence on Employee Performance at Pt. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Job Satisfaction Has a Positive and Significant Influence on Employee Performance at Pt. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Organizational Culture Cannot Mediate or Mediate the Influence of Employee Performance on Employee Performance of Pt. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan. Job Stress Can Mediate or Intermediate the Effect of Employee Performance on Employee Performance, So Job Satisfaction Does Not Mediate the Effect of Job Stress on Employee Performance at Pt. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN”**

Proposal ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada yang teristimewa Orang Tua tercinta Ibunda Makhwanti S.Pd., dan Ayahanda Tri Yuda Indra Murti yang memberikan kasih sayangnya dan tak ada hentinya memberikan motivasi dan doa restu, semoga kiranya Allah membalas dengan pahala yang berlipat ganda, Aamiin Ya Allah.
2. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E, M.M, Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dengan baik.
9. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE., M.M, Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
10. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf/Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Teman-teman seperjuangan saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini masih jauh dari kata dan kalimat sempurna, oleh karena itu saya selaku penulis menerima saran masukan juga kritik yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan teori	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Penilaian Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Kepuasan Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.1.3 Budaya Organisasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi	21
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	22
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	23
2.1.4 Stres Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	24
2.1.4.2 Dampak Stres Kerja	26

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	27
2.1.4.4 Indikator Stres Kerja	28
2.1 Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	33
2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	34
2.3 Hipotesis penelitian.....	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional	37
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	37
3.2.2 Kepuasan Kerja (Z)	38
3.2.3 Stres Kerja (X1)	38
3.2.4 Budaya Organisasi (X2)	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.3.1 Tempat Penelitian	39
3.3.2 Waktu Penelitian.....	40
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	44
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	44
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS).....	44
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	46
3.6.4.1 Construct reliability and validity.....	46
3.6.4.2 Discriminant Validity.....	46
3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	46
3.6.5.1 R-Square.....	47
3.6.5.2 F-Square	47
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50

4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden	51
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	53
4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X1)	55
4.1.3.4 Variabel Stres Kerja (X2).....	57
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	59
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model)	65
4.3 Pembahasan.....	71
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	74
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	75
4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	76
BAB 5 PENUTUP.....	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Indikator Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3. 2. Indikator Kepuasan Kerja	37
Tabel 3. 3. Indikator Budaya Organisasi.....	38
Tabel 3. 4. Indikator Stres Kerja	38
Tabel 3. 5. Skedul Rencana Penelitian.....	40
Tabel 3. 6. Tabel Instrumen Skala Likert.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 8. Paradigma Penelitian.....	35
--	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan diuntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan selalu berusaha untuk lebih unggul dari pesaing sehingga terciptanya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang mana sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya manusia di dalam perusahaan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik karena manusia merupakan faktor penggerak dari segala aspek kegiatan didalam perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten maka pihak manajemen harus mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada. Dalam manajemen, kinerja merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat kompeten sumber daya manusia. Semakin baik Kinerja Karyawan maka semakin baik pula perusahaan tersebut.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan

perusahaan adalah Kinerja Karyawannya. Setiap Karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan Karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja Karyawan yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya belum optimal (Jufrizen et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja adalah hasil kerja dari Karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada Karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017).

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Jika suatu individu memiliki kepuasan kerja, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan

evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Jufrizen, 2017). Kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Mujiatun et al, 2019).

Kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri karyawan itu sendiri (Harahap & Khair, 2019).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2018). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya dalam organisasi atau perusahaan itu hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang pengantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah (Syahyuni et al., 2018).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana Karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Prayogi et al., 2019). Budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan norma yang dianut oleh para anggotanya organisasi, jika pegawai memandang bahwa nilai dan norma merupakan hal yang sangat penting dan penting berarti bagi mereka dan sistem ini sangat berharga, dengan ini salah satu pendukungnya karyawan melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan mendukung hasil kinerja mereka menyediakan (Jufrizen et al, 2021).

Budaya organisasi terdiri dari asumsi -asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota

organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai Karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe Karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya (Saripuddin, 2015). Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja.

Sering kali karyawan merasakan kesulitan pada saat bekerja dikarenakan tekanan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga membuat karyawan merasakan stress pada saat bekerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya (Rini et al., 2021).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang

potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Pane, 2020).

Berdasarkan observasi penulis ditemukan masih rendahnya Kinerja Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan karyawan yang tidak bisa bekerja sama dengan tim. Selain itu adanya beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu. Selanjutnya kepuasan kerja yang masih rendah hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai serta kinerja yang menurun, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada beberapa Karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan teliti dan sering menunda nunda pekerjaannya yang dijadikan budaya di perusahaan. Disamping itu permasalahan yang dialami karyawan adalah stres kerja, dimana karyawan merasa memiliki hambatan atau kendala dari atasan dalam bekerja yang mengharuskan mereka harus mengerjakan pekerjaan berlebihan, sementara ada desakan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan berikut :

1. Adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu
2. Masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.
3. Masih ada beberapa Karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan teliti dan sering menunda-nunda pekerjaannya yang dijadikan budaya di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
4. Beberapa karyawan merasa stres kerja karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang diberikan serta desakan yang diberikan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga faktor yaitu budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal budaya organisasi, stres kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama maupun berbeda pada masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018).

Selain itu, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari, 2020). Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana

perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018)

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nasution et al., 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

2) Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu :

- 1) Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
- 2) Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
- 3) Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
- 4) Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
- 5) Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
- 6) Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
- 7) Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- 8) Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

9) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Aziz, 2011).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.

- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan

akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja orang tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja (Jufrizen, 2017) ialah sebagai berikut :

- 1) Potensi perusahaan akan lebih maju
- 2) Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi
- 3) Menghasilkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan

Pimpinan yang kurang memberikan rasa perhatian (perduli pada kondisi karyawan) sehingga kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan atasan tidak meningkat. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan saat bekerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

2) Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak padarendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Kepemimpinan

Pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Syahputra, 2019) indikator kepuasan kerja yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu atau tidak senang karyawan akan gajiyang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senangkaryawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja menurut (Manurung & Ratnawati, 2012) yaitu:

- 1) Work it self (pekerjaan itu sendiri), Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Salary (gaji/upah), Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Promotional opportunity (kesempatan promosi), Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena

promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

- 4) Supervisor (pengawasan), Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Work relations (rekan kerja), Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang „kuat“ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya dalam organisasi atau perusahaan itu hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang pengantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah (Syahyuni et al., 2018).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana Karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi terdiri dari asumsi -asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai Karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe Karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya (Saripuddin, 2015).

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi (Hairudinor et al., 2020).

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi adalah Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek

yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi

Setiap Karyawan dalam menghadapi pekerjaannya baik itu sikap, semangat, pendayagunaan waktu dalam bekerjanya merupakan cerminan dari adanya produktivitas. Yang mana produktivitas ini adalah dampak dari adanya budaya kerja yang terbetuk atas budaya dalam organisasi. Adapun tujuan dari budaya kerja menurut (Frinaldi, 2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas hasil kerja
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan
- 3) Menciptakan budaya kualitas
- 4) Meningkatkan profesionalitas
- 5) Mengurangi kelemahan birokrasi

Sedangkan menurut (Purnamasari, 2019) menyatakan bahwa tujuan dari Faktor Budaya Kerja yaitu :

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Luthans, 2016) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan menataati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai – nilai budaya kerja.

Menurut (Noor, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejahter mana Karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejahter mana Karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Orientasi orang. Sejahter

mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- 5) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas Karyawan. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya kerja menurut (Putranti, 2018) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kebiasaan di tempat kerja

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi Karyawan, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

- 2) Peraturan di Tempat Kerja

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan Karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan.

3) Nilai-nilai dasar budaya kerja

Di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Menurut (Sagita et al, 2018) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko yaitu kadar seberapa jauh Karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci dan detail yaitu kadar seberapa jauh Karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 3) Orientasi hasil yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- 6) Keagresifan yaitu kadar seberapa jauh Karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan

(lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor. Dengan kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres. Stres pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang (Buchanan & Huczynski, 2019).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Runtulalo et al., 2020). Dalam dunia pekerjaan dan kehidupan yang banyak dipenuhi oleh tekanan (*underpressure*) sering sekali menyebabkan seseorang dapat mengalami stress. Kata stress sudah sering sekali diucapkan di perkotaan, hal ini sudah dianggap hal yang biasa. Target di dalam pekerjaan dan sebuah kehidupan yang layak juga dapat menimbulkan stress, hal ini secara membuat banyak orang ingin belajar tentang cara mengendalikan (Ciamis et al., 2019).

Stres adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu

seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata (Johns & Saks, 2019). Stres kerja adalah perasaan gelisah akibat beban yang diberikan perusahaan terlalu berat dengan waktu pengerjaan yang tidak sebanding (Padila & Andri, 2022).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.1.4.2 Dampak Stres Kerja

Stress kerja memberikan dampak yang negatif bagi karyawan perusahaan. Seseorang yang mengalami stress kerja akan memiliki dampak yang membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja (Ciamis et al., 2019). menyatakan bahwa berikut merupakan 3 bagian dari diri seseorang yang dapat membuat seseorang stress dalam bekerja :

- 1) Menurunnya sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang, Sehingga tidak jarang menimbulkan sakit perut, maag, mual, pening, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
- 2) Jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sudah menurun, maka ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa. Orang yang larut akan kesedihan, ketakutan, jengkel, emosi, frustrasi, dan sebagainya.
- 3) Hati-hati, jika kedua di atas sudah terjadi dengan jangka lama, maka kepribadian seseorang bisa berubah. Mereka akan memulai suatu kebiasaan yang merupakan suatu bentuk pelarian dari semua ketakutan dan kegelisahan tersebut.

Menurut (Gibson et al., 1996) 5 jenis konsekuensi dampak stress yang potensial yaitu:

- 1) Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- 2) Dampak perilaku (*behavioral effects*): kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- 4) Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan juga dapat disebabkan antara lain:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2) Waktu kerja yang mendesak.
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6) Konflik kerja.
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Indikator Stres Kerja yang digunakan adalah :

- 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan.

- 2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. =

- 3) Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

Menurut (Handoko, 2015) Indikator Stres Kerja sebagai berikut :

1) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan diberikan oleh atasan akan menyebabkan tekanan bagi karyawan, sehingga menyebabkan stress kerja yang berlebihan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Waktu yang sedikit dengan beban kerja yang tidak sebanding menyebabkan karyawan merasa stress.

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dideskripsikan.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi (Paramita, 2022).

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh

jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan. Cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2016) ; (Indajang et al., 2020); (Daulay & Kurnia, 2021) (Jufrizen et al., 2020) yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. “Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis,

yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan (Rohman & Ichsan, 2021) (Bulolo et al., 2021) (Bulolo et al, 2021) (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2019) ; (Jufrizen, 2016) ; (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi (Jufrizen, 2016).

Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melalui perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras (Primasheila et al., 2017) Budaya organisasi mencerminkan sikap, nilai-nilai dan perilaku anggota dalam organisasi yang mendeskripsikan karakteristik dari organisasi dan menjadikan faktor pembeda dengan organisasi lainnya. Bahkan budaya ini penting untuk dipahami anggotanya sekaligus harus diterima dan disampaikan saat mulai proses rekrutmen sehingga calon karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangannya (Rahmawati & Hidayah, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas akan selalu berupaya melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Stres yang dialami karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa stres, tidak akan bisa puas terhadap pekerjaannya. Apabila stres kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para

karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan dan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fardah & Ayuningtias, 2020) ; (Yasa & Dewi, 2019) menyimpulkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi.

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu

tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Muis et al., 2018).

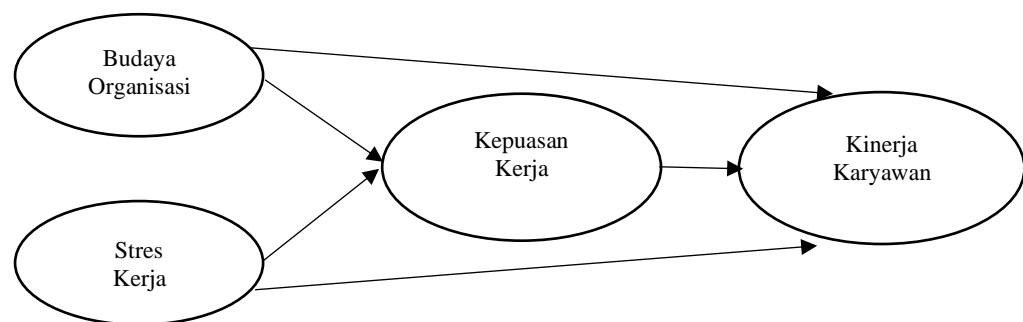
Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras (Primasheila et al., 2017).

2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja

Karyawan yang puas akan selalu berupaya melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa stres kerja tidak akan bisa puas terhadap

pekerjaannya. Apabila stres kerja terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan dan perusahaan. Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis penelitian

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendryadi, 2015).

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
4. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2), sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al, 2014) .Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan. Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kesetiaan
2	Prestasi
3	Kejujuran
4	Kerjasama
5	Prakarsa
6	Kecakapan
7	Tanggung jawab

Sumber : (Kartika & Susanta, 2020)

3.2.2 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas. Adapun indikator dari kepuasan kerja ialah :

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja
1	Work it self (pekerjaan itu sendiri)
2	Salary (gaji/upah)
3	Promotional opportunity (kesempatan promosi)
4	Supervisor (pengawasan)
5	Work relations (rekan kerja)

Sumber : (Manurung & Ratnawati, 2012)

3.2.3 Stres Kerja (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang karyawan (Runtulalo et al., 2020). Adapun indikator-indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator Stres Kerja
1	Tuntutan Tugas
2	Tuntutan Peran
3	Tuntutan Pribadi

Sumber (Robbins & Judge, 2017)

3.2.4 Budaya Organisasi (X2)

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Adapun indikator dalam menilai faktor budaya kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator Budaya Organisasi
1	Kebiasaan di tempat kerja
2	Peraturan di Tempat Kerja
3	Nilai-nilai dasar budaya kerja

Sumber : (Putranti, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2023 sampai bulan september 2023. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
		April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Riset Awal		■	■																					
3	Pembuatan Proposal				■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal										■														
6	Riset											■	■	■	■										
7	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■						
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang berjumlah 56 Karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.6
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $<$ α 0,05).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2015). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus

pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan

(c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

3.6.4.1 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

3.6.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model

struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

3.6.5.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen(Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

2) *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediiasi pengaruh variabel eksogen (X1/kepuasan kerja) dan (X2/komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung

dan (2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Organizational Citizenship Behavior) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/kepuasan kerja) dan (X2/komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Total Efek)

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 10 pernyataan Stres Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 10 Pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 56 orang karyawan PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, jumlah responden, dan presentase.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Perempuan	25	17,55%
2. Laki - Laki	31	82,45%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z). deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	53,57%	23	41,07%	1	1,79%	1	1,79%	1	1,79%	56	100%
2	31	55,36%	20	35,71%	4	7,14%	-	-	1	1,79%	56	100%
3	32	57,14%	21	37,50%	1	1,79%	1	1,79%	1	1,79%	56	100%
4	35	62,50%	27	48,21%	1	1,79%	2	3,57%	1	1,79%	56	100%
5	32	57,14%	21	37,50%	1	1,79%	-	-	2	3,57%	56	100%
6	25	44,64%	29	51,79%	-	-	1	1,79%	1	1,79%	56	100%
7	29	51,79%	25	44,64%	-	-	-	-	2	3,57%	56	100%
8	29	51,79%	20	35,71%	5	8,93%	1	1,79%	1	1,79%	56	100%
9	30	53,57%	19	33,93%	4	7,14%	-	-	3	5,36%	56	100%
10	33	58,93%	19	33,93%	2	3,57%	1	1,79%	1	1,79%	56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu menganggap tanggung jawab dalam pekerjaan saya sebagai prioritas utama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan atau 53,57%
2. Dari jawaban mengenai Memastikan pekerjaan saya diselesaikan sesuai jadwal dan dengan akurat adalah salah satu bentuk tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan atau 55,36%
3. Dari jawaban mengenai Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik yang saya bisa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 karyawan atau 57,14%
4. Dari jawaban mengenai Kualitas pekerjaan saya adalah refleksi dari komitmen saya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 karyawan atau 62,50%
5. Dari jawaban mengenai Saya percaya bahwa setiap karyawan seharusnya berusaha melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 karyawan atau 57,14%
6. Dari jawaban mengenai Mengembangkan diri dan mencapai standar pribadi yang tinggi adalah bagian dari integritas saya sebagai karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 karyawan atau 44,64%
7. Dari jawaban mengenai Saya terus mengasah keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan saya untuk meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 karyawan atau 51,79%

8. Dari jawaban mengenai Keterampilan teknis & pengetahuan yang relevan sangat penting untuk menjalankan tugas pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 karyawan atau 51,79%
9. Dari jawaban mengenai Saya selalu mematuhi ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan atau 53,57%
10. Dari jawaban mengenai Keberhasilan dalam pekerjaan juga bergantung pada kemampuan saya untuk mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 karyawan atau 58,93%

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	64,29%	15	26,79%	4	7,14%	-	-	1	1,79%	56	100%
2	41	73,21%	7	12,50%	6	10,71%	1	1,79%	1	1,79%	56	100%
3	35	62,50%	14	25,00%	6	10,71%	-	-	1	1,79%	56	100%
4	37	66,07%	11	19,64%	7	12,50%	1	1,79%	-	-	56	100%
5	38	67,86%	12	21,43%	4	7,14%	-	-	2	3,57%	56	100%
6	36	64,29%	14	25,00%	5	8,93%	-	-	1	1,79%	56	100%
7	36	64,29%	10	17,86%	9	16,07%	-	-	1	1,79%	56	100%
8	37	66,07%	7	12,50%	10	17,86%	1	1,79%	1	1,79%	56	100%
9	30	53,57%	20	35,71%	5	8,93%	-	-	1	1,79%	56	100%
10	28	50%	25	44,64%	2	3,57%	1	1,79%	-	-	56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya menerima pekerjaan sesuai dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 64,29%

2. Dari jawaban mengenai Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 karyawan atau 73,21%
3. Dari jawaban mengenai Saya menerima kenaikan gaji Berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 karyawan atau 62,50%
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 karyawan atau 66,07%
5. Dari jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 karyawan atau 67,86%
6. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 64,29%
7. Dari jawaban mengenai Tidak semua karyawan yang patuh terhadap peraturan yang berlaku, sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 64,29%
8. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 karyawan atau 66,07%

9. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan atau 53,57%
10. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 karyawan atau 50%

4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50%	24	42,86%	4	7,14%	-	-	-	-	56	100%
2	31	55,36%	21	37,50%	4	7,14%	-	-	-	-	56	100%
3	33	58,93%	20	35,71%	2	3,57%	-	-	1	1,79%	56	100%
4	36	64,29%	14	25,00%	6	10,71%	-	-	-	-	56	100%
5	33	58,93%	16	28,57%	5	8,93%	-	-	2	3,57%	56	100%
6	34	60,71%	20	35,71%	2	3,57%	-	-	-	-	56	100%
7	26	46,43%	24	42,86%	4	7,14%	2	3,57%	-	-	56	100%
8	29	51,79%	21	37,50%	4	7,14%	2	3,57%	-	-	56	100%
9	31	55,36%	20	35,71%	2	3,57%	2	3,57%	1	1,79%	56	100%
10	34	60,71%	14	25,00%	6	10,71%	2	3,57%	-	-	56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 karyawan atau 50%
2. Dari jawaban mengenai Saya diberikan Target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan atau 55,36%
3. Dari jawaban mengenai Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 karyawan atau 58,93%

4. Dari jawaban mengenai Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 64,29%
5. Dari jawaban mengenai Saya merasa terbebani dengan waktu yang diberikan saat menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 karyawan atau 58,93%
6. Dari jawaban mengenai Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan atau 60,71%
7. Dari jawaban mengenai Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 karyawan atau 46,43%
8. Dari jawaban mengenai Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 karyawan atau 51,79%
9. Dari jawaban mengenai Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan atau 55,36%
10. Dari jawaban mengenai Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan atau 60,71%

4.1.3.4 Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	92,86%	3	5,36%	1	1,79%	-	-	-	-	56	100%
2	34	60,71%	20	35,71%	2	3,57%	-	-	-	-	56	100%
3	28	50%	27	48,21%	1	1,79%	-	-	-	-	56	100%
4	27	48,21%	28	50%	1	1,79%	-	-	-	-	56	100%
5	27	48,21%	27	48,21%	1	1,79%	-	-	1	1,79%	56	100%
6	34	60,71%	19	33,93%	3	5,36%	-	-	-	-	56	100%
7	48	85,71%	3	5,36%	1	1,79%	4	7,14%	-	-	56	100%
8	30	53,57%	20	35,71%	2	3,57%	4	7,14%	-	-	56	100%
9	24	42,86%	27	48,21%	1	1,79%	4	7,14%	-	-	56	100%
10	23	41,07%	28	50%	1	1,79%	4	7,14%	-	-	56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 karyawan atau 92,86%
2. Dari jawaban mengenai Saya membantu rekan kerja jika sudah menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan atau 60,71%
3. Dari jawaban mengenai Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 karyawan atau 50%
4. Dari jawaban mengenai Karyawan diwajibkan untuk tidak terlambat saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 karyawan atau 50%

5. Dari jawaban mengenai Karyawan mampu menghargai setiap agama yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 karyawan atau 48,21%
6. Dari jawaban mengenai Karyawan mampu untuk penjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan atau 60,71%
7. Dari jawaban mengenai Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 karyawan atau 85,71%
8. Dari jawaban mengenai Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan atau 53,57%
9. Dari jawaban mengenai Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 karyawan atau 48,21%
10. Dari jawaban mengenai Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 karyawan atau 50%

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Indikator konstruk pada variabel Kinerja Karyawan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
***Convergent Validity* Kinerja Karyawan**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y1	0.671	0.50	Valid
Y2	0.766	0.50	Valid
Y3	0.858	0.50	Valid
Y4	0.735	0.50	Valid
Y5	0.626	0.50	Valid
Y6	0.850	0.50	Valid
Y7	0.859	0.50	Valid
Y8	0.733	0.50	Valid
Y9	0.744	0.50	Valid
Y10	0.683	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel Kepuasan Kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Convergent Validity Kepuasan Kerja

Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Z2	0.817	0.50	Valid
Z3	0.804	0.50	Valid
Z4	0.804	0.50	Valid
Z5	0.890	0.50	Valid
Z6	0.699	0.50	Valid
Z7	0.694	0.50	Valid
Z8	0.847	0.50	Valid
Z9	0.650	0.50	Valid
Z10	0.752	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel budaya organisasi berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent Budaya Organisasi validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Convergent Budaya Organisasi

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X1.2	0.835	0.50	Valid
X1.3	0.858	0.50	Valid
X1.4	0.824	0.50	Valid
X1.6	0.887	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel stres kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent Budaya Organisasi validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Convergent Stres Kerja

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.2	0.757	0.50	Valid
X2.4	0.767	0.50	Valid
X2.5	0.841	0.50	Valid
X2.6	0.868	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

b) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.11
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.913
Kepuasan Kerja (Z)	0.931
Kinerja Karyawan (Y)	0.931
Stres Kerja (X2)	0.883

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Budaya Organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Stres Kerja adalah $0.913 > 0.6$.
- (2) Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Budaya Organisasi adalah $0.931 > 0.6$.
- (3) Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah $0.931 > 0.6$.
- (4) Variabel Stres Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja adalah $0.883 > 0.6$.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya,

variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.12
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.725
Kepuasan Kerja (Z)	0.603
Kinerja Karyawan (Y)	0.577
Stres Kerja (X2)	0.655

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel Budaya Organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE Budaya Organisasi adalah $0.725 > 0.5$.
- (2) Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Kepuasan Kerja adalah $0.603 > 0.5$.
- (3) Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE Kinerja Karyawan adalah $0.577 > 0.5$.
- (4) Variabel Stres Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Stres Kerja adalah $0.655 > 0.5$.

2) Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
Hasil *Discriminant Validity*

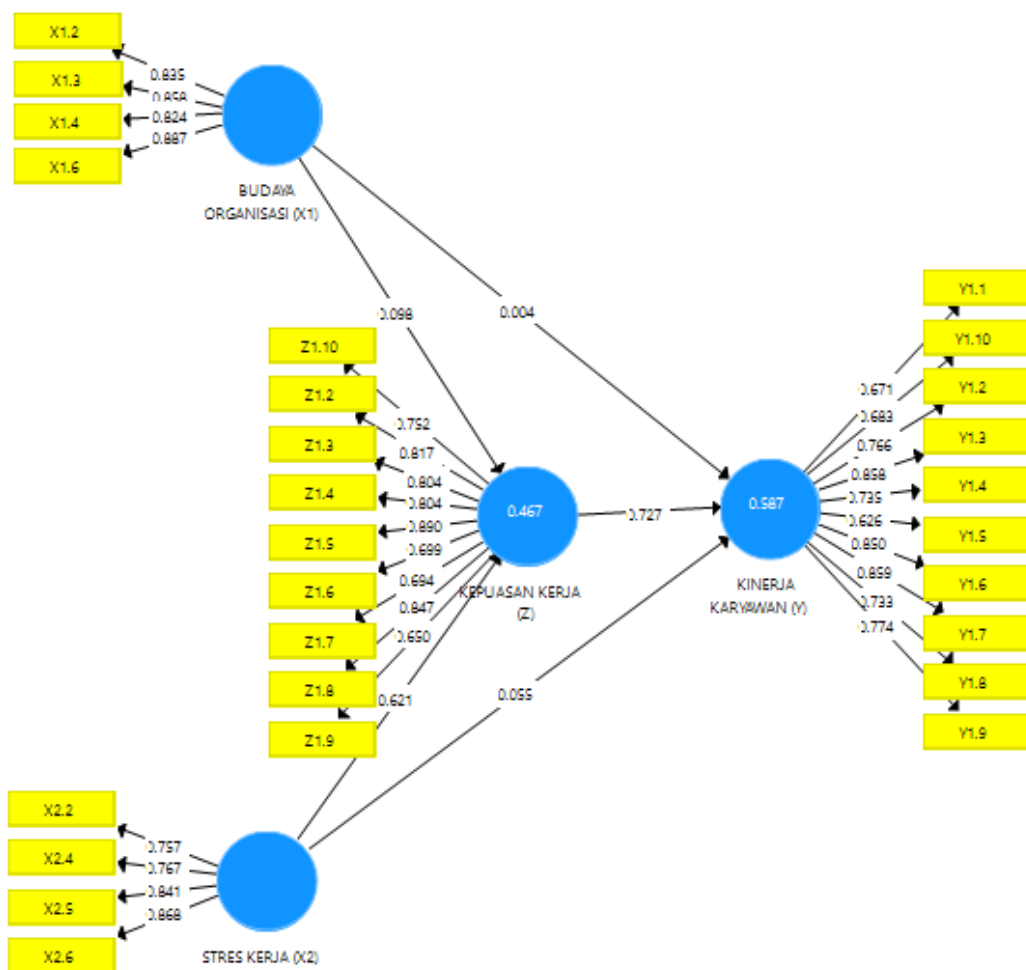
	<i>Discriminant Validity</i>			
	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (X2)
Budaya Organisasi (X1)				
Kepuasan Kerja (Z)	0.493			
Kinerja Karyawan (Y)	0.402	0.808		
Stres Kerja(X2)	0.732	0.712	0.537	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja nilai htmt $0.493 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.402 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel Budaya Organisasi terhadap stress kerja nilai htmt $0.732 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.808 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- e) Variabel Kepuasan Kerja terhadap stress kerja nilai htmt $0.712 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel Kinerja Karyawan terhadap stress kerja nilai htmt $0.537 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14
R-Square

	<i>R-Square</i>	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.467	0.447
Kinerja Karyawan (Y)	0.587	0.564

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* pada kepuasan kerja adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.447. Artinya kemampuan variabel budaya organisasi dan stress kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 44,7%. Dengan demikian, model tergolong lemah (buruk). Sedangkan pengujian *R-Square* pada kinerja karyawan adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah

0.564. Artinya budaya organisasi dan stress kerja dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah 56,4%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (X2)
Budaya Organisasi (X1)		0.012	0.000	
Kepuasan Kerja (Z)			0.682	
Kinerja Karyawan (Y)				
Stres Kerja(X2)		0.576	0.003	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F_2 = 0.012$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $F_2 = 0.000$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F_2 = 0.682$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $F_2 = 0.003$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

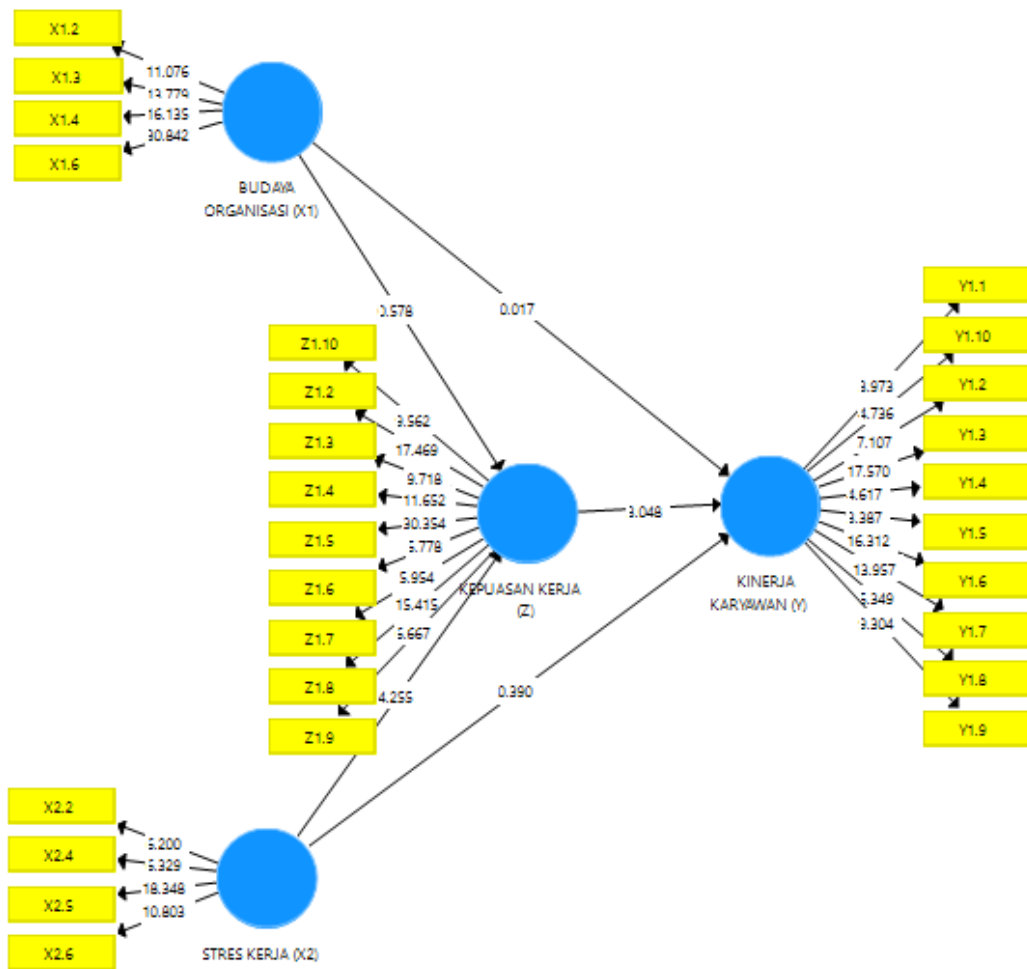
Tabel 4.16
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.098	0.154	0.170	0.578	0.565
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.004	0.060	0.232	0.017	0.987
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.659	0.238	3.048	0.004
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.621	0.596	0.146	4.255	0.000
Stres Kerja (X2)-> Kinerja Karyawan (Y)	0.055	0.100	0.140	0.390	0.698

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- (1) variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.098 dan P-Value 0.565 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
- (2) variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.004 dan P-Value 0.987 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
- (3) variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.727 dan P-Value 0.004 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (4) variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.621 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (5) variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.055 dan P-Value 0.698 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.



Gambar 4.2 Path Coefficient and P-Value Inner Model

d) Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantari/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

- (2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4.17
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.071	0.079	0.097	0.737	0.464
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.451	0.414	0.206	2.195	0.032

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- (1) Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah 0.071 dengan P-Value $0.464 > 0.05$, maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- (2) Pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah 0.451 dengan P-Value $0.032 < 0.05$, maka kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

e) Total Effect

Total effect merupakan total dari dirrect effect dan indirrect effect.

Tabel 4.18
Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.098	0.689	0.136	4.761	0.565
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.075	0.506	0.211	2.228	0.774
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.661	0.257	2.864	0.004
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.621	0.033	0.166	0.283	0.000
Stres Kerja (X2)-> Kinerja Karyawan (Y)	0.506	0.100	0.289	0.269	0.004

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai total effect dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

- (1) *Dirrect effect* (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) yaitu 0.004 + Indirrect effect (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja) yaitu $0.071 = 0.075$. (Pada output SmartPLS tertera 0.075). Artinya, total effect untuk hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.075.
- (2) *Dirrect effect* (stres kerja terhadap kinerja karyawan) yaitu 0.055 + Indirrect effect (stres kerja terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja) yaitu $0.451 = 0.506$. (Pada output SmartPLS tertera 0.506). Artinya, total effect untuk hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.506.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut.

Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur -0.008 dan P-Value 0.004 dan P-Value 0.987 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi (Paramita, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2016); (Indajang et al., 2020); (Daulay & Kurnia, 2021) (Jufrizen et al., 2020) yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.098 dan P-Value 0.565 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi (Jufrizen, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.055 dan P-Value 0.698 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. “Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan (Rohman & Ichsan, 2021) (Buulolo et al., 2021) (Buulolo et al, 2021) (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.621 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Karyawan yang puas akan selalu berupaya melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Stres yang dialami karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa stres, tidak akan bisa puas terhadap pekerjaannya. Apabila stres kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepadapara karyawan dan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fardah & Ayuningtias, 2020) ; (Yasa & Dewi, 2019) menyimpulkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.727 dan P-Value 0.004 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2019) ; (Jufrizen, 2016) ; (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah 0.071 dengan P-Value $0.464 > 0.05$, maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi.

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Muis et al., 2018).

4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah 0.451 dengan P-Value $0.0,32 < 0.05$, maka kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja

Karyawan yang puas akan selalu berupaya melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa stres kerja tidak akan bisa puas terhadap pekerjaannya. Apabila stres kerja terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan dan Perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Budaya Organisasi Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.
3. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.
4. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.
6. Budaya Organisasi tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.
7. Stress kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai, maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres

kerja terhadap kinerja karyawan PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Diharapkan agar instansi memperhatikan kinerja karyawan agar lebih ditingkatkan sekaligus sebagai peningkatan kinerja karyawan.
2. Instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Instansi juga harus lebih memperhatikan stress kerja karyawan selama bekerja agar karyawan merasa nyaman dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan instansi.
4. Pimpinan instansi dapat lebih meningkatkan untuk memperhatikan budaya organisasi selama waktu jam kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, budaya organisasi, stress kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 56 responden dari PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kanwil I Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor

- Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi

- pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., J & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9(3). 447-465.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan

- Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75-91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kekaryawanan Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* injects 1(1), 120-134.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.

Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.