

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : FADLY HALIM SARAGIH  
NPM : 1505160926  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



UMSU  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam silanganya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN


Nama : **FADLY HELIM SARAGIH**  
NIM : **1503160916**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MEDAN**

Dinyatakan (B) Lulus Tugastium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

  
YUDI SISWADI, S.E., M.M

  
DELYANA R PULUNGAN, S.E., M.Si

Pembimbing

  
ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

  
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FADLY HALIM SARAGIH  
N.P.M : 1505160926  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA  
(PERSERO) TBK CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



ASBIZAL EFENDY NST, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : FADLY HALIM SARAGIH  
 N.P.M : 1505160926  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/03 - 2019	- tambahkan penjelasan tabel spst - tambahkan uji kriteri pada tabel spst - lampirkan tabel uji-t dan uji-F - Perbaiki Daftar pustaka - tambahkan Daftar isi Sumber penjelasan uji ada.		
16/03 - 2019	- tambahkan tabel uji-t dan F - perbaiki penulisan sumber dan penyusunan tabel dan keterangan.		
17/03 - 2019	ACC / Siap dibimbing dan siap untuk melanjutkan ke proses sidang magis bimbingan.		

Medan, Maret 2019  
 Diketahui / Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASRIZAL EFENDY NST, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Fadly Halim Saragih  
NPM : 1505160926  
Konsentrasi : SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha-saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal ✓ Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



*Fadly Halim Saragih*

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**FADLY HALIM SARAGIH. NPM 1505160926. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya baik perasaan yang positif ataupun negatif. Budaya organisasi merupakan sistem atau pedoman yang harus diikuti atau diyakini oleh semua anggota dalam suatu kegiatan dalam organisasi. Stres kerja itu merupakan keadaan seseorang yang mengalami kondisi ketegangan/tekanan dalam menghadapi pekerjaannya terlihat dari emosi yang tidak stabil dan rasa gugup yang berlebihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan yang berjumlah 35 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja Secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Medan”**.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik dukungan moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat.

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada yang teristimewa buat Ayahanda Muhammad Ridwan Saragih dan Ibunda Seniwati yang telah membantu penulisan baik bantuan moral

maupun materi serta jerih payah mengasuh dan mendidik, kasih sayang, do'a restu, nasehat dan pengorbanan yang tidak ternilai dan sangat besar dukungan, curahan kasih sayang yang melimpah dari mulai Ananda lahir hingga sampai detik ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, HSB, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
9. Bapak Asrizal Efendy NST, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya
10. Seluruh teman teman yang memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan wawasan serta



pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan, semoga laporan skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih

Medan, Maret 2019

Penulis

**Fadly Halim Saragih**

1505160926

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kepuasan Kerja .....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
b. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
c. Dampak Ketidakpuasan Kerja .....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	12
2. Budaya Organisasi .....	13
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	13
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
c. Manfaat Budaya Organisasi .....	16
d. Indikator Budaya Organisasi.....	17

3. Stres Kerja.....	19
a. Pengertian Stres Kerja .....	19
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja.....	20
c. Dampak Stres Kerja .....	22
d. Indikator Stres Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis .....	26

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Defenisi Operasional Variabel.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisi Data.....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Data.....	44
2. Karakteristik Data.....	44
3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4. Analisis Data.....	52
a) Asumsi Klasik.....	52
b) Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
c) Uji Hipotesis .....	57

d) Koefisien Determinasi .....	60
B. Pembahasan .....	61

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Indikator Kepuasan Kerja.....	28
Tabel III-2. Indikator Budaya Organisasi .....	28
Tabel III-3. Indiktor Stres Kerja .....	29
Tabel III.4. Jadwal Penelitian .....	30
Tabel III.5. Jumlah Populasi .....	31
Tabel III.6. Skala Likert.....	33
Tabel IV.1. Skala pengukuran Likert.....	44
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	45
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	46
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi.....	47
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Stres Kerja .....	49
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja .....	51
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel IV.9. Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel IV.10. Uji t.....	58
Tabel IV.11. Uji F.....	59
Tabel IV.12. Koefisien Determinasi .....	60
Tabel IV.13 Koefiesien Korelasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja .....	25
Gambar II.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja .....	25
Gambar II.3. Pengaruh Budaya organisasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja .....	26
Gambar III. 1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	41
Gambar III. 2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	42
Gambar IV.1. Grafik Histogram .....	53
Gambar IV.2. P-Plot .....	54
Gambar IV.3. Uji Heterokedastisitas .....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang mana tergantung seberapa unggul perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak, untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya, termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Perusahaan merupakan suatu sistem organisasi yang didalamnya terdapat interaksi berbagai manusia dengan latar belakang yang berbeda dan bekerja dalam mencapai suatu tujuan bersama yaitu untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi perusahaan. Dalam organisasi perlu adanya manusia karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi, apapun bentuk dan organisasi tersebut.



Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan, perusahaan itu harus mampu memanajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusia termasuk dalam hal kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Tahir (2014) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sebagai sekumpulan perasaan kepuasan kerja bersifat dinamis, seseorang dapat menurun dalam sekejap. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan dari para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan ketika bekerja dan sifat dinamis dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

Seperti yang terjadi pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, cabang Medan, masih banyak karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang belum merasa mendapatkan kepuasan kerja didominasi oleh karyawan senior ( sudah lama bekerja). Hal ini karena saat ini pada PT. Garuda Indonesia (persero) didominasi kaum milenial dan merit sistem yang dianut sehingga PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk memberikan kesempatan karir yang sangat besar untuk karyawan yang memberikan prestasi yang baik tanpa melihat berapa lama karyawan itu bekerja di perusahaan dan jika karyawan tersebut memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang ada maka dia berhak di promosikan atau memenuhi posisi jabatan strategis yang sesuai. Dengan ada kaum milenial dan merit sistem, membuat karyawan yang sudah tua (senior) tidak mampu untuk bersaing dan mengikuti perkembangan bisnis dan zaman ditandai

ketidakmampuan karyawan yang senior untuk mengupgrade kemampuan diri dan sikap yang tidak disiplin ditunjukkan.

Dari penjelasan di atas tentu akan berdampak pada perusahaan dan karyawan. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi dan stres kerja karyawan.

Budaya organisasi menjadi identitas suatu perusahaan yang menjadi pembeda antara perusahaan yang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2010) Budaya organisasi merupakan sehimunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Permasalahan Budaya organisasi yang dimaksud yaitu Dengan kesempatan dan kepercayaan yang sangat besar yang diberikan oleh manajemen Garuda kepada karyawan dan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk yang sekarang menggunakan budaya kerja atau sistem kerja yaitu merit sistem. Dengan begitu karyawan harus dapat mampu menyesuaikan budaya yang ada dan karyawan harus dapat lebih mengupgrade kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang kurang mampu untuk memenuhi semua yang dibutuhkan perusahaan, umumnya persentase tersebut didominasi oleh karyawan senior. Sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor budaya organisasi terdapat juga faktor stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Mangkunegara (2017, hal.157) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap

situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Adapun sumber stres yang terjadi pada karyawan PT.Garuda Indonesia (persero) Tbk. disebabkan tingginya tuntutan kerja pada karyawan, tuntutan kerja yang dimaksud yaitu beban kerja yang diberikan cukup berat, penyelesaian tugas yang tepat waktu, dan adanya karyawan yang tidak mampu untuk mengikuti keadaan atau perkembangan zaman didominasi oleh karyawan senior sehingga karyawan senior tidak dapat lagi berkontribusi lebih untuk karyawan sehingga karyawan senior dipaksa untuk lebih ekstra lagi dalam bekerja. Jika tekanan yang didapatkan berlangsung terus menerus maka karyawan akan mengalami stres kerja.

Berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Garuda Indonesia (Persero) Tbk. cabang Medan**"

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT.Garuda Indonesia Tbk. cabang Medan maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.

2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.
3. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah-masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Agar memperjelas permasalahan yang akan di teliti dan penelitian dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka penulis merumuskan permasalahan terlebih dahulu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia?
- c. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja ?

## D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Garuda Indonesia Tbk.
- b. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Garuda Indonesia Tbk
- c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan stres kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja

### 2. Manfaat

Adapaun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

#### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap *turnover* di PT.Garuda Indonesia Tbk.

#### c. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu sumber

daya manusia, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang di peroleh dalam perkuliahan pada kenyataan yang ada.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. URAIAN TEORITIS**

##### **1. KEPUASAN KERJA**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko ( 2014, hal 193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang atau tidak memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2016, hal.131) Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi hasil dari karekteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Siagian dalam Sule dan Priansa (2018, hal.170) Kepuasan kerja adalah sikap umum orang pegawai terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang

yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang positif ataupun negatif.

#### **b. Faktor – Faktor Penyebab Kepuasan Kerja**

Luthans dalam Sule dan Priansa (2018, hal.183) menyatakan ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan Itu Sendiri.

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status tertentu bagi pegawai yang bekerja didalam organisasi.

2) Upah/Gaji

Upah dan gaji merupakan hal signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemberian upah atau gaji perlu dilakukan dengan hati-hati dan detail.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan tampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.



4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Kelompok Kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6) Kondisi Kerja/Lingkungan kerja

Jika kondisi bagus maka pegawai/karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaannya, namun jika kondisi kerja rapuh (buruk) pegawai/karyawan akan sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.120) ada dua faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai/karyawan yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

**c. Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Wibowo (2016, hal.145) menyebutkan dampak ketidakpuasan kerja karyawan bagi perusahaan adalah

- 1) Exit

Exit merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri

- 2) Voice

Respon voice termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi.

- 3) Loyalty

Respon loyalty berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik

- 4) Neglect

Respon neglect secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80) dampak ketidakpuasan kerja pada karyawan adalah

1) Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan kepuasan kerja

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja.

3) Dampak terhadap kesehatan

Tentang kesehatan dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mmereka menuntut pengguna efektif dan kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

**d. Indikator Kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2017) antara lain :

1) Pekerjaan itu sendiri

2) Gaji

3) Promosi

4) Pengawasan

5) Rekan kerja

6) Kondisi kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) antara lain :

- 1) Menyenangi Pekerjaannya
- 2) Mencintai Pekerjaannya
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

## **2. BUDAYA ORGANISASI**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Irham Fahmi (2016, hal.186) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010. Hal. 2) Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah di organisasi.

Sedangkan menurut Bismala, Arianty dan Farida (2015, hal 161) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota lain masyarakat yang dilayani.

Hartanto (2016) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem atau pedoman yang harus diikuti atau diyakini oleh semua anggota dalam semua kegiatan dalam organisasi tersebut.

#### **b. Faktor -faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Susanto dalam Soedjono (2014) menyatakan "Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadikan pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Tika (2010, hal.5) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi Budaya Organisasi yaitu :

##### 1) Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

##### 2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini

mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha

3) Pemimpin dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi Masalah

Dalam organisasi/perusahaan terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagai Nilai

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisais/perusahaan.

#### 7) Penyesuaian

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau anggota organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

#### c. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam Sutrisno (2010, hal.27) perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sutrisno (2010, hal.27) sebagai berikut :

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi, dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitas didalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

#### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Ardana dkk (2009) ada tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, yang dikenal sebagai indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- 2) Perhatian terhadap detail.

Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.



3) Orientasi Hasil.

Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang.

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

5) Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.

6) Keagresifan.

Berkaitan dengan agresivitas karyawan.

7) Kemantapan/stabilitas.

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Adapun indikator yang lain yaitu Indikator budaya organisasi menurut Meyta (2011) antara lain :

1) Peraturan

Peraturan dilaksanakan secara seragam kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu.

2) Jarak dengan atasan

Setiap karyawan dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.

3) Kepercayaan

Para karyawan bersifat terbuka kepada karyawan lain

4) Profesionalisme

Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

5) Integritas

Para karyawan bersifat ramah dalam pergaulannya.

### **3. STRES KERJA**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Mangkunegara (2017, hal.157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Fahmi (2016, hal.277) mendefinisikan stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Handoko (2014, Hal. 199). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi

seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dari beberapa pengertian diatas Stres kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian stres kerja adalah dimana keadaan seseorang yang mengalami kondisi ketegangan/tekanan dalam menghadapi pekerjaannya terlihat dari kemampuan emosi yang tidak stabil dan rasa gugup yang berlebihan.

#### **b. Faktor - faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gregory Moonhead & Ricky W. Griffin (2013) stres organisasi (*organizational stressor*) adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi stress. Empat faktor tersebut antara lain tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran serta tuntutan antar personal.

- 1) Faktor pertama yang mempengaruhi stress kerja adalah tuntutan tugas (*task demands*).Tuntutan tugas berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Jenis pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stress daripada yang lainnya. Jadi jenis pekerjaan memiliki pengaruhnya masing-masing terhadap stress yang dialami oleh pekerja tersebut.
- 2) Faktor kedua yang mempengaruhi stress kerja adalah Tuntutan fisik (*physical demands*). Tuntutan fisik dari sebuah pekerjaan adalah prasyarat fisik pada pekerjaannya. Tuntutan seperti ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

- 3) Faktor ketiga yang mempengaruhi stress kerja tuntutan peran (*role demands*). Tuntutan peran juga dapat menimbulkan stress kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut. Namun, “kesalahan” dapat muncul dalam proses ini, menghasilkan masalah yang memicu stress yang disebut dengan ambiguitas peran.
- 4) Faktor keempat yang mempengaruhi stress kerja adalah tuntutan antar personal. Terdapat tiga bentuk tuntutan antar personal yaitu tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antarpersonal. Tekanan Kelompok dapat meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok dan sebagainya. Gaya kepemimpinan dapat menyebabkan stress, misalnya seorang karyawan membutuhkan dukungan sosial yang besar dari pemimpinnya. Namun pemimpin tersebut cukup kasar dan tidak menunjukkan rasa kasihan kepadanya. Karyawan ini mungkin akan merasakan stress. Kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan stress.

Mangkunegara (2017, hal.157) menyebutkan penyebab stres kerja 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 kerja.

**c. Dampak Stres Kerja Bagi Perusahaan**

Menurut Sopiah (2008) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu :

1) Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya penyakit jantung, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

2) Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungandan kurang bersemangat.

### 3) Perilaku

Akibat stres yang dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresi ditempat kerja..

Menurut Gibson et al. (2012) menyebutkan dampak yang ditimbulkan dari stres kerja yaitu:

- 1) Dampak Perilaku
- 2) Dampak kognitif
- 3) Dampak psikologis

#### **d. Indikator Stres Kerja**

Menurut Caesary et al. (2012) mengemukakan ada tiga indikator stres kerja, yaitu :

##### 1) *Physical environment stressors*

Penyebab stres yang terjadi dari lingkungan fisik

##### 2) *Individual stressors*

Penyebab stres yang terjadi dari individu

##### 3) *Group stressors*

Penyebab stres yang terjadi dari kelompok

Menurut Rivai dan Mulyadi (2014) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Stres karena peran

Yaitu ketidakjelasan peran

- 3) Faktor interpersonal  
Yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
- 4) Perkembangan karir  
Yaitu keamanan karir
- 5) Struktur organisasi  
Yaitu keterlibatan dalam membuat keputusan
- 6) Tampilan Rumah-pekerjaan  
Yaitu stres karena dua pekerjaan.

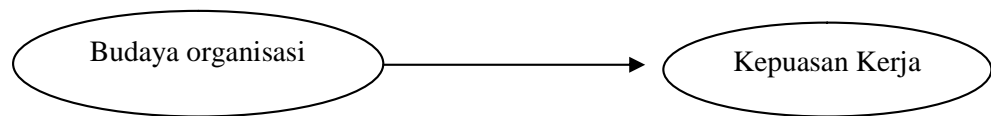
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi dan dapat pula mencerminkan budaya kerja di suatu perusahaan. Budaya organisasi juga menjadi salah satu peluang membangun sumber daya manusia melalui aspek sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Irham Fahmi (2016, hal.186) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Susetyo, dkk (2014) dan Andriani (2014) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

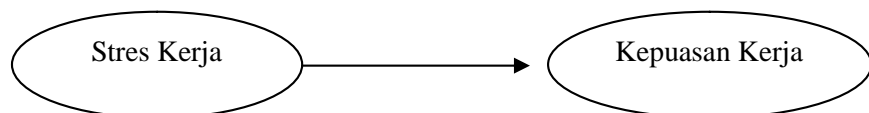


**Gambar II.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja

Berdasarkan hasil penelitian Paramita, dkk (2016) dan Afrizal dkk (2014) menyatakan Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.



**Gambar II.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

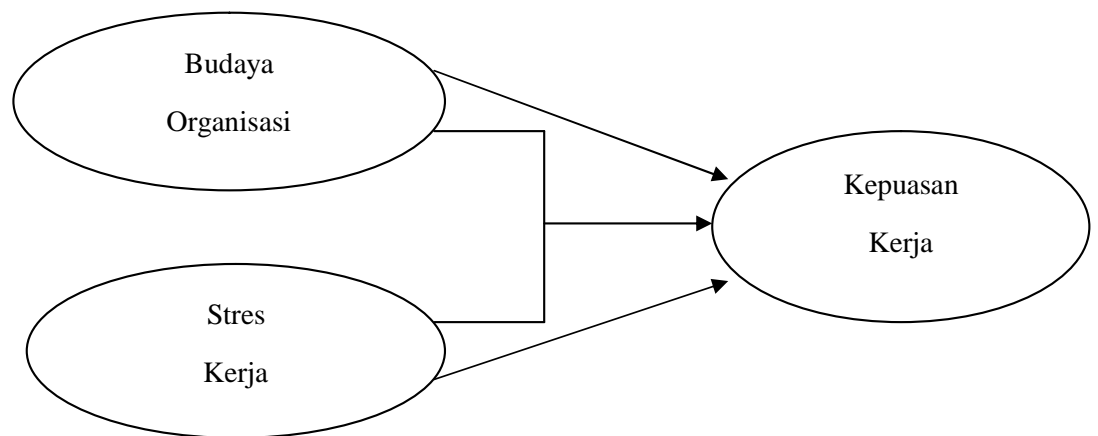
## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Keberadaan budaya organisasi sangat penting, sebab dengan adanya budaya organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam aspek sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri. Disamping budaya organisasi, Stres kerja juga harus diperhatikan didalam



karyawan kaarena dapat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian Amalia dan Nugrohoseno (2014) menyatakan terbukti secara empiris budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada kerangka befikir berikut ini.



**Gambar II.3. Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan dari batasan masalah dan rumusan masalah adalah:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut sugiyono (2017, hal. 7) Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variable terhadap variable lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisa data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah

##### **1. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2016, hal.131) Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi hasil dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Tabel III – 1. Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
<b>Kepuasan Kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Gaji</li> <li>• Promosi</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Rekan kerja</li> <li>• Kondisi kerja</li> </ul>

Sumber : Luthans (2016)

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Irham Fahmi (2016, hal.186)

Tabel III – 2. Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator
<b>Budaya organisasi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>• Perhatian terhadap detail.</li> <li>• Orientasi hasil</li> <li>• Orientasi orang</li> <li>• Orientasi tim</li> <li>• Keagresifan</li> <li>• Kemantapan/stabilitas</li> </ul>

*Sumber : Robbins, (2008)*

### 3. Stres Kerja

Mangkunegara (2017, hal.157) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

**Tabel III – 3. Indikator Stres Kerja**

Variabel	Indikator
Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi pekerjaan</li> <li>• Stres karena peran</li> <li>• Faktor interpersonal</li> <li>• Perkembangan karir</li> <li>• Struktur organisasi</li> <li>• Tampilan rumah-pekerjaan</li> </ul>

*Sumber : Rivai dan Mulyadi (2014)*

### C. Waktu dan Tempat

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan yang beralamat di jalan Jl.W Mongonsidi no.34A Medan, Sumatera utara

#### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai Maret 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III – 4. Jadwal Penelitian**

No	Proses Penelitian	Desember 2018				Januari 2018				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian dan Pengumpulan Data	■	■														
2	Penyeleksi dan Pengelolaan Data		■	■													
3	Penelitian Data			■													
4	Pengajuan Judul Penelitian			■													
5	Penyusunan Proposal			■	■												
6	Bimbingan Proposal				■	■											
7	Seminar Proposal						■										
8	Pengesahaan Proposal							■									
9	Penyusunan Laporan Akhir								■	■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi													■	■		
11	Sidang Meja Hijau																■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Sugiyono (2017, hal.80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/ karyawan PT.Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan yang berjumlah 35 orang, jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III – 5. Jumlah Populasi**

Unit	Jabatan	Jumlah Karyawan
MESAM	Regional CEO Sumatera	1
MESSS	Manager Sales & Services	1
MESSS	Sales & Marketing Executive	1
MESAMB	Business Analyst	1
MESSS	Sales & Marketing Executive	1
MESTO	Spvr. Ticketing Officer Monginsidi	1
MESTS	Spvr. Customer Service Airport	1
MESTS	Ticketing Officer	1
MESRR	Spvr. Reservasion	1
MESTD	Spvr. Ticketing Officer Dharma Deli	1
MESAMB	SM. Corp. Sales & Marketing Business Dev	1
MESAMB	Business Analyst	1
MESSS	Spvr. Sales Executive	1
MESKK	Flight Doc. Distribution	1
MESKK	SM. Station & Services Hub Medan	1
MESKK	Service Quality Assurance	1
MESKK	Service Quality Assurance	1
MESKK	Service Quality Assurance	1
MESKK	Service Quality Assurance	1
MESFL	Financial Accounting Analyst	1
MESFF	Manager Cargo Area Medan	1
MESBC	Capacity Control Specialist	1
MESFS	Spvr Cargo Sales & Services	1
MESFO	Duty Manager Cargo Operation	1
MESAMU	SM. HR & General Affairs	1
MESDMU-1	Spvr. Human Capital Management	1
MESDMU-2	Spvr. General Affairs	1
MESAMU	General Affairs Analyst	1
MESAMQ	SM. Service Quality Management	1
MESAMQ	Service Analyst	1
MESAMQ	Service Analyst	1
MESAMQ	Service Analyst	1
MESAA	Financial Analyst	1
MESFL	SM. Finance Controller	1
MESAAS	Spvr.Sales Accounting	1
MESA AE	Spvr. Expense / Asset Accounting	1
MESAAT	Spvr. Treasury	1
	Total	35

## 2. Sampel

Sugiyono (2017, hal.81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian populasinya berjumlah 35 orang sehingga menurut Sugiyono (2017, hal 85) apabila total populasi relatif kecil maka sampel yang digunakan keseluruhan populasi tersebut. Penentuan sampel, penulis menggunakan sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 35 orang Karyawan PT.Garuda Indonesia Tbk. Cabang Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

##### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan satu teknik pengumpulan data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian.

##### **2. Angket (*Questioner*)**

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel III - 6. Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Kode</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : *Sugiyono 2017*

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan Validitas dan Reliabilitas.

#### **a. Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *produt moment* yaitu :

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

**Sumber : *Sugiyono 2017***

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 - tailed < α 0,05).



- b) Terima  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 - tailed  $< \alpha 0,05$ ).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel III-7.**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,497	0,334	Valid
2	0,650	0,334	Valid
3	0,684	0,334	Valid
4	0,640	0,334	Valid
5	0,570	0,334	Valid
6	0,586	0,334	Valid
7	0,651	0,334	Valid
8	0,554	0,334	Valid
9	0,684	0,334	Valid
10	0,745	0,334	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel III-8.**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja**

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,784	0,334	Valid
2	0,674	0,334	Valid
3	0,552	0,334	Valid
4	0,698	0,334	Valid
5	0,779	0,334	Valid
6	0,716	0,334	Valid

7	0,706	0,334	Valid
8	0,753	0,334	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel III-9.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,741	0,334	Valid
2	0,584	0,334	Valid
3	0,473	0,334	Valid
4	0,609	0,334	Valid
5	0,752	0,334	Valid
6	0,590	0,334	Valid
7	0,628	0,334	Valid
8	0,640	0,334	Valid
9	0,656	0,334	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

#### **b. Realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variable

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

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) di atas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).

Selanjutnya item yang valid diatas diuji realibilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang di teliti, pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji realibilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel III-10.**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	754	Reliabel
Stres Kerja (X2)	773	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	755	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari variabel bebas budaya organisasi (X1), stres kerja (X2) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

### 1. Metode Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \square$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

$X_1$  = budaya organisasi

$X_2$  = stres kerja

$\square$  = Standar Error

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. ( Juliandi, dkk., 2015 hal. 160 )

Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka modek regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b) Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui kuat hubungan diantara variabel-variabel penyebab (independen). Jika terjadi hubungan yang kuat maka perlu uapaya untuk menguranginya hingga lemah. (Juliandi, dkk., 2015 hal. 179)

Mengukur multikolineritas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance inflations factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residennya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah mangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d) Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin-Watson. Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (First Order Autocorreclation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (terikat).

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Sumber : Sugiyono 2017**

keterangan :

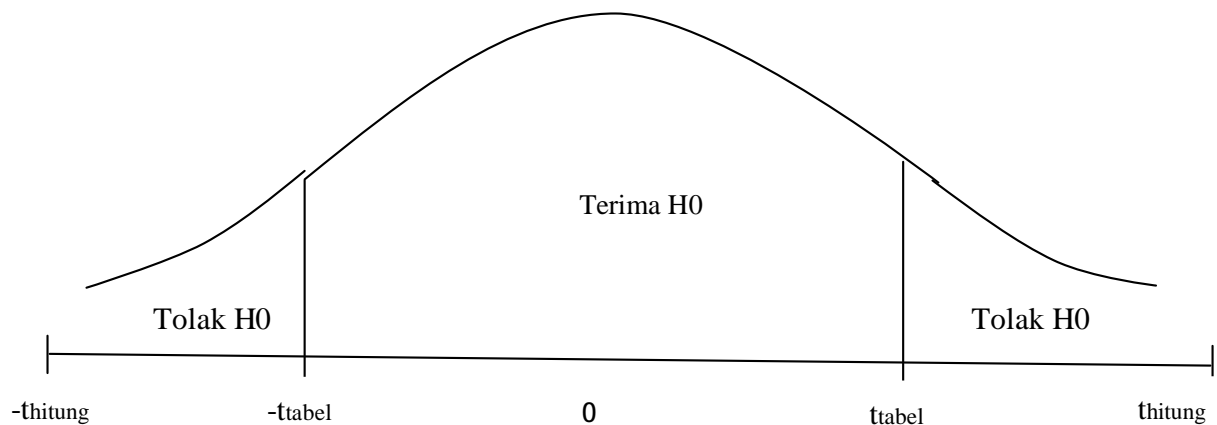
t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk Pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan anatar variabe bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

**b. Uji Simultan ( Uji F)**

Pada pengujian secara simultan ini akan diuji pengaruh variabel kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistic uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - l)}$$

Sumber : Sugiyono 2017

Keterangan :

Fh : Nilai F hitung

R<sup>2</sup> : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel



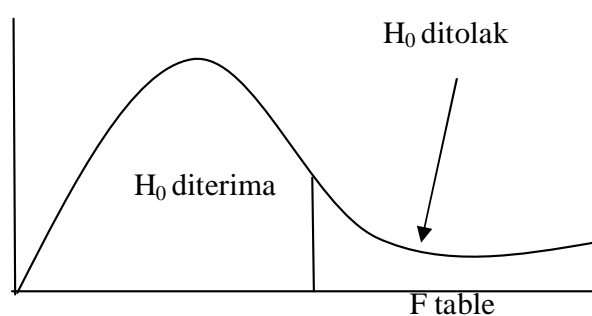
Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara komunikasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = ada pengaruh antara komunikasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III-2. Kriteria Pengujian Uji F**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 9 pernyataan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel ( $X_1$ ) adalah Budaya Organisasi, yang menjadi variabel ( $X_2$ ) adalah Stres Kerja dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 35 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung budaya organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), maupun kepuasan kerja ( $Y$ ).

##### 2. Karakteristik Responden

###### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	19 orang	54,3 %
2	Perempuan	16 orang	45,7 %
Jumlah		35 orang	100 %

Sumber : *PT. Garuda Indonesia Tbk cabang Medan*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 19 orang laki laki (54,3 %) dan perempuan sebanyak 16 orang (45,7%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia.**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	4 orang	11,4 %
2	31-40	7 orang	20 %
3	41-50	12 orang	34,3 %
4	Diatas 51	12 orang	34,3%
Jumlah		35 orang	100 %

Sumber : *PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 41 – 50 tahun dan umur diatas 51 tahun masing – masing sebanyak 12 orang (34,3 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 20 – 30 tahun sebanyak 4 orang (11,4 %).

### c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	-	-
2	D-III	-	-
3	Strata-1	33 orang	94,3 %
4	Strata-2	2 orang	5,7 %
Jumlah		35 orang	100 %

*Sumber : PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 33 orang (94,3 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (5,7 %).

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai budaya organisasi pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan maka skor angket pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

<b>Alternatif jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	19	54,2	15	42,9	1	2,9	0	0	0	0	35	100
2	11	31,5	24	68,5	0	0	0	0	0	0	35	100
3	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
4	17	48,6	16	45,7	2	5,7	0	0	0	0	35	100
5	16	45,7	18	51,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100
6	16	45,7	18	51,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100
7	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
8	16	45,7	18	51,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100
9	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
10	11	31,5	24	68,5	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai “saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,2%.
2. Dari Jawaban kedua mengenai ‘saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 68,5%.
3. Dari Jawaban ketiga mengenai “perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,1%.
4. Dari Jawaban keempat mengenai “saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,6%.

5. Dari Jawaban kelima mengenai “saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,4%.
6. Dari Jawaban keenam mengenai “dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,4%.
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai “saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,1%.
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai “saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,4%.
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai “saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,1%.
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai “saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujud lingkungan kerja yang baik”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 68,5%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai budaya organisasi melalui penyebaran kuisisioner yang

dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Untuk evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai stres kerja pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan dapat dilihat di tabel dibawah ini.

**Tabel IV.6**  
**SkorAngket untukVariabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Alternatif jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
2	23	65,7	12	34,3	0	0	0	0	0	0	35	100
3	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100
4	21	60	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
5	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	35	100
6	18	51,4	15	42,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100
7	21	60	13	37,1	1	2,9	0	0	0	0	35	100
8	18	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama “mengenai saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,1%.
2. Dari Jawaban kedua mengenai “waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 65,7%.
3. Dari Jawaban ketiga mengenai “saya merasa jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,1%.



4. Dari Jawaban keempat mengenai “atasan saya mau mendengar keluhan dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60%.
5. Dari Jawaban kelima mengenai “saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,4%
6. Dari Jawaban keenam mengenai “sangat sulit untuk mendapatkan promosi pada pekerjaan saya sekarang walaupun sudah lama bekerja”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,4%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai “koordinasi dan pengawasan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maksimal”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60%
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai “keluarga saya mendukung penuh untuk saya bekerja di perusahaan ini”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,4%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa stres kerja melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada di pernyataan variabel terikat mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y)**

<b>Alternatif jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	21	60	14	40	0	0	0	0	0	0	35	100
2	21	60	13	37,1	1	2,9	0	0	0	0	35	100
3	18	51,4	16	45,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
4	20	57,1	14	40	1	2,9	0	0	0	0	35	100
5	19	54,3	16	45,7	0	0	0	0	0	0	35	100
6	17	48,6	17	48,6	1	2,9	0	0	0	0	35	100
7	18	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	35	100
8	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	35	100
9	16	45,7	18	51,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai “saya puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60%.
2. Dari Jawaban kedua mengenai “saya puas dengan gaji yang saya terima”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60%.
3. Dari Jawaban ketiga mengenai “saya puas dengan pendapatan yang saya terima selama ini”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,4%.
4. Dari Jawaban keempat mengenai “saya puas dengan kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,1%.

5. Dari Jawaban kelima mengenai “saya puas dengan bentuk pengembangan karir perusahaan”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,3%.
6. Dari Jawaban keenam mengenai “saya puas dengan bentuk pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,6%.
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai “saya puas dengan komitmen rekan kerja saya”, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,4%.
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai “saya puas dengan sikap para tim kerja saya”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,4%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai “saya puas dengan kondisi yang ada di perusahaan”, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,4%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kepuasan kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

#### **4. Analisis Data**

##### **a. Asumsi Klasik**

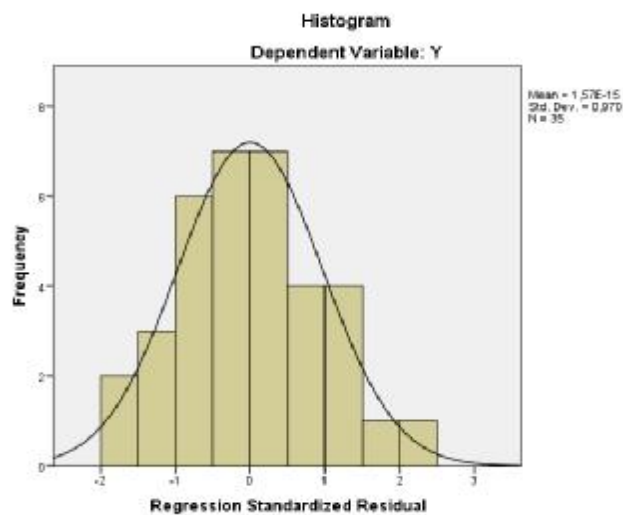
##### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji

normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

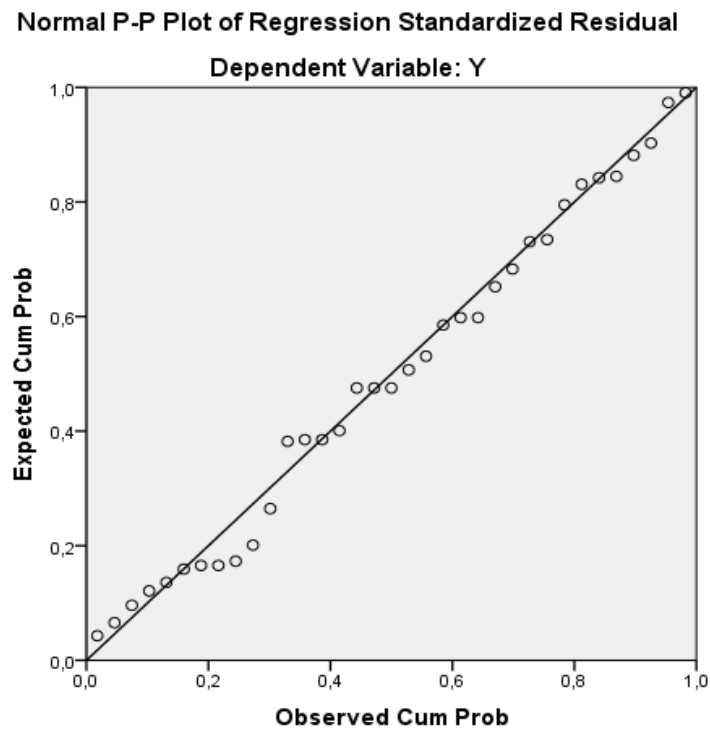
### Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar IV.1. Grafik Histogram**

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel lebih kecil dari 10 makanya dapat disimpulkan variabel tersebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,889	3,964		,476	,637			
	X1	,529	,093	,577	5,664	,000	,753	1,327	
	X2	,419	,102	,420	4,123	,000	,753	1,327	

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

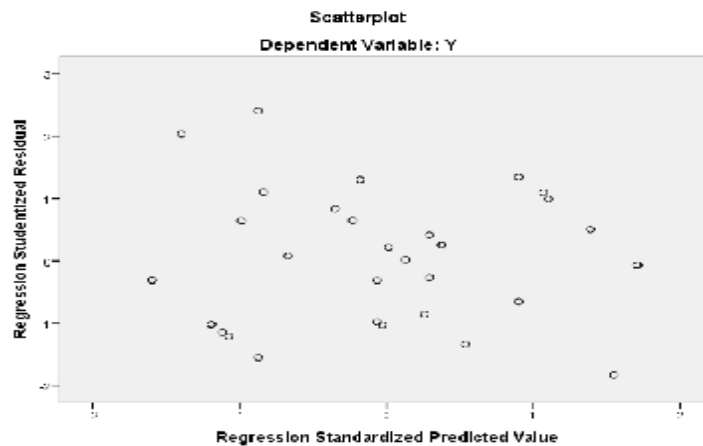
Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- a) Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,753 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,327 lebih kecil dari 10.
- b) Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,753 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,327 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel Budaya organisasi dan stres kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



**Gambar IV.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

#### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

**Tabel IV.9**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,889	3,964		,476	,637
	X1	,529	,093	,577	5,664	,000
	X2	,419	,102	,420	4,123	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : *Output SPSS, diolah Peneliti, 2019*)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,889 + 0,529 X_1 + 0,419 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,889 apabila variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 1,889.
- 2) Nilai koefisien budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,529 menyatakan bahwa apabila karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 52,9 %.
- 3) Nilai koefisien stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,419 menyatakan bahwa apabila tingkat stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 41,9 %.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai sig < 0,05 dan t hitung > t tabel maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai sig > 0,05 dan t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :



**Tabel IV.10**  
**Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,889	3,964		,476	,637
	X1	,529	,093	,577	5,664	,000
	X2	,419	,102	,420	4,123	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai

berikut :

- a) Budaya Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,664 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03, dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 5,664 > t_{tabel} 2,03$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.
- b) Stres Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,123 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 4,123 > t_{tabel} 2,03$  dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia Tbk (Persero) cabang Medan.

## 2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Kriteria pengambil keputusan :

- a) Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- b) Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.11**  
**Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,580	2	116,290	47,960	,000 <sup>b</sup>
	Residual	77,592	32	2,425		
	Total	310,171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 47,960 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,27 maka diperoleh  $F_{\text{hitung}} 47,960 > F_{\text{tabel}} 3,27$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia Tbk. (Persero) cabang Medan.

#### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 <sup>a</sup>	,750	,734	1,557

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,750, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,750 \times 100 \%$$

$$D = 75 \%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 75% dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stres kerja. Sedangkan sisanya 25% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pada Tabel IV.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,750 atau 75% dengan tingkat hubungan kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

**Tabel IV.13**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} 5,664 > t_{tabel} 2,03$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya budaya organisasi yang baik pasti akan tercipta kepuasan kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susetyo, dkk (2014) dan Andriani (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  4,123 >  $t_{tabel}$  2,03 dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya stres kerja yang tinggi maka para karyawan tentu akan merasakan ketidakpuasan dalam hal melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramita, dkk (2016) dan Afrizal dkk (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk

cabang Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} 47,960 > F_{tabel} 3,27$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,750 atau 75 % dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stres kerja yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 25% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

Budaya organisasi yang kuat dan stres kerja yang tinggi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebab dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan membuat para karyawan lebih memahami serta menyesuaikan diri sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan dengan adanya stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan juga kepuasan dalam bekerja. Jadi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik, perusahaan harus dapat menerapkan dan menjalankan budaya organisasi dengan baik agar tingkat stres kerja karyawan dapat terjaga (rendah) sehingga tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh Amilia dan Nugrohoseno (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai hasil  $t_{hitung} 5,664 > t_{tabel} 2,03$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana nilai hasil  $t_{hitung} 4,123 > t_{tabel} 2,03$  dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.
3. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan stres kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} 47,960 > F_{tabel} 3,27$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kedua variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan.



## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan hendaknya lebih melakukan pendekatan agar tiap karyawan mampu menerapkan dan memahami budaya organisasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga memahami kondisi yang ada.
2. Perusahaan hendaknya lebih dapat mengontrol dan melihat tingkat stres yang terjadi pada karyawan. Sebab stres kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang akan dirasakan karyawan dalam hal melakukan kegiatan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu diperlukannya pendekatan dan pengontrolan terhadap stres kerja yang ada pada karyawan dengan melakukan penerapan budaya organisasi yang ada diperusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriani (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung". *Jurnal Ecodemica Universitas BSI*. 2(1), 247-257
- Afrizal (2014). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan PT. Taspen Cabang Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Admiistrasi Universitas Brawijaya*. 8(1), 1-10
- Amalia dan Nugroheseno (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. KAI Persero Daop 8 Surabaya". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 7(1), 26-33.
- Ardana, Komang. Mujiati, N, Wayan dan Sriathi. (2009). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bismala, L. Arianty, N. Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi Medan* : Umsu Press
- Caesary et al. (2012). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention". *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 221-227
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana
- Gibson et al. (2012). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke". *JRMB*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, 13(1), 59-67.
- Gregory Moonhead dan Ricky W Griffin (2013). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Gianyar Bali". *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 10(2).
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hartanto (2014). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 123-134
- Hasibuan (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam". *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-151
- Luthans (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Meyta (2011). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajeme*, 1(1), 83-93
- Rivai dan Mulyadi (2014). “Pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru”. *JOM FEKOM*, 1(2), 1-17
- Robbins dan Coulter (2010). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. *Jurnal ilmu ekonomi dan Manajeme*, 1(1), 83-93
- Soedjono (2014). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*”. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV
- Sule, E. T, Priansa, D. J, (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Susetyo (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Devisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajamen* Fakultas Ekonomi Untag Surabaya. 1(1), 83-93
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy (2010). *Budaya Organisasi* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tahir (2014). “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Sulawesi Utara”. *Jurnal Emba*, 4(1), 131-142
- Tika, Prabandu (2010). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wibowo (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali