

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Objek Penelitian

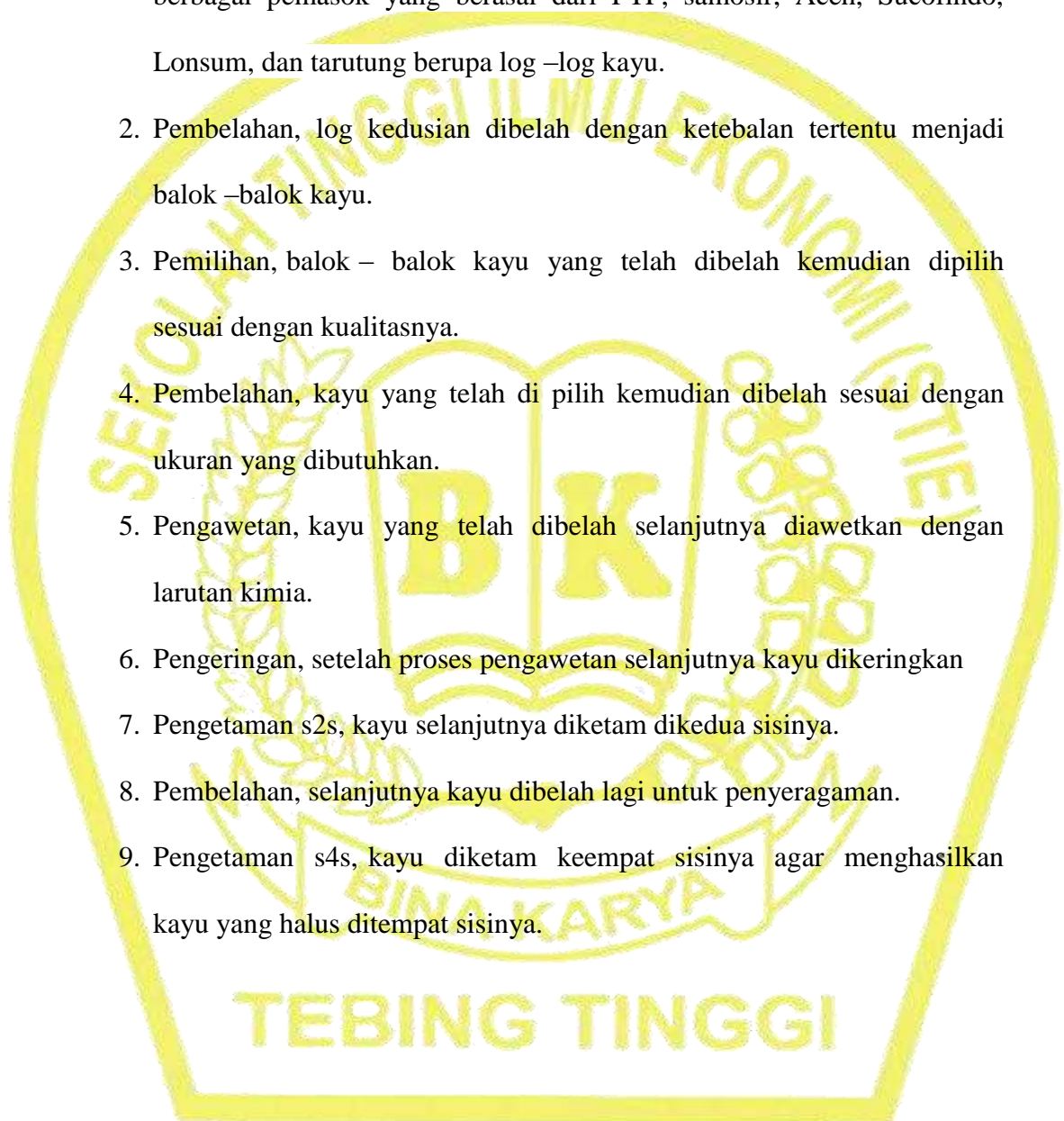
##### 1. Sejarah PT. Sumber Karindo Sakti

PT. Sumber Karindo Sakti adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang *woodworking* (perkayuan) dan *sawmilling* (penggergajian) yang terletak di JL. Pagurawan KM. 11 kota Tebing Tinggi. PT. Sumber Karindo Sakti berlokasi didaerah yang jauh dari perkotaan sehingga suasana di perusahaan aman, tenang, dan terhindar dari hiruk – pikuk keramaian lalu lintas. PT. Sumber Karindo Sakti merupakan salah satu perusahaan *wood working* dan *sawmilling* yang terbesar di Sumatera Utara. PT. Sumber Karindo Sakti didirikan oleh 3 pemilik saham yaitu: PT. PP Berdikari, PT. Karya Kayoe – Kayoe Indonesia, PT. Gemah Karya Pratama Nusantara. PT. Sumber Karindo Sakti mengolah kayu pinus dan kayu karet menjadi produk *moulding*, *fingerjoint*, *laminated board*, dan *furniture component*. Produksi pertama dilakukan pada april 1998. Pasar utama produk kayu ini adalah dieksport ke Jepang. Jumlah karyawan sekitar 200 orang yang ikut bahu membahu didalam meningkatkan mutu produk, efisiensi dan produktifitas kerja dengan senantiasa mempertahankan aspek sosial-budaya dan kelestarian lingkungan.

Kegiatan di pabrik pada saat ini adalah dalam tahap produksi. Bahan baku pabrik yaitu kayu pinus dan kayu karet yan disuplai oleh PTP,

hutan rakyat, Sucofindo, dan Lonsum untuk kayu karet. Detail proses pengolahan yaitu :

1. Penyediaan bahan baku, penyediaan bahan baku diperoleh dari berbagai pemasok yang berasal dari PTP, samosir, Aceh, Sucofindo, Lonsum, dan tarutung berupa log –log kayu.
2. Pembelahan, log keduasian dibelah dengan ketebalan tertentu menjadi balok –balok kayu.
3. Pemilihan, balok – balok kayu yang telah dibelah kemudian dipilih sesuai dengan kualitasnya.
4. Pembelahan, kayu yang telah di pilih kemudian dibelah sesuai dengan ukuran yang dibutuhkan.
5. Pengawetan, kayu yang telah dibelah selanjutnya diawetkan dengan larutan kimia.
6. Pengeringan, setelah proses pengawetan selanjutnya kayu dikeringkan
7. Pengetaman s2s, kayu selanjutnya diketam dikedua sisinya.
8. Pembelahan, selanjutnya kayu dibelah lagi untuk penyeragaman.
9. Pengetaman s4s, kayu diketam keempat sisinya agar menghasilkan kayu yang halus ditempat sisinya.



## 2. Logo PT. Sumber Karindo Sakti



*Sumber: (PT. Sumber Karindo Sakti, 2023)*

**Gambar 4.1**  
**Logo Perusahaan PT. Sumber Karindo Sakti**

## 3. Visi dan Misi PT. Sumber Karindo Sakti

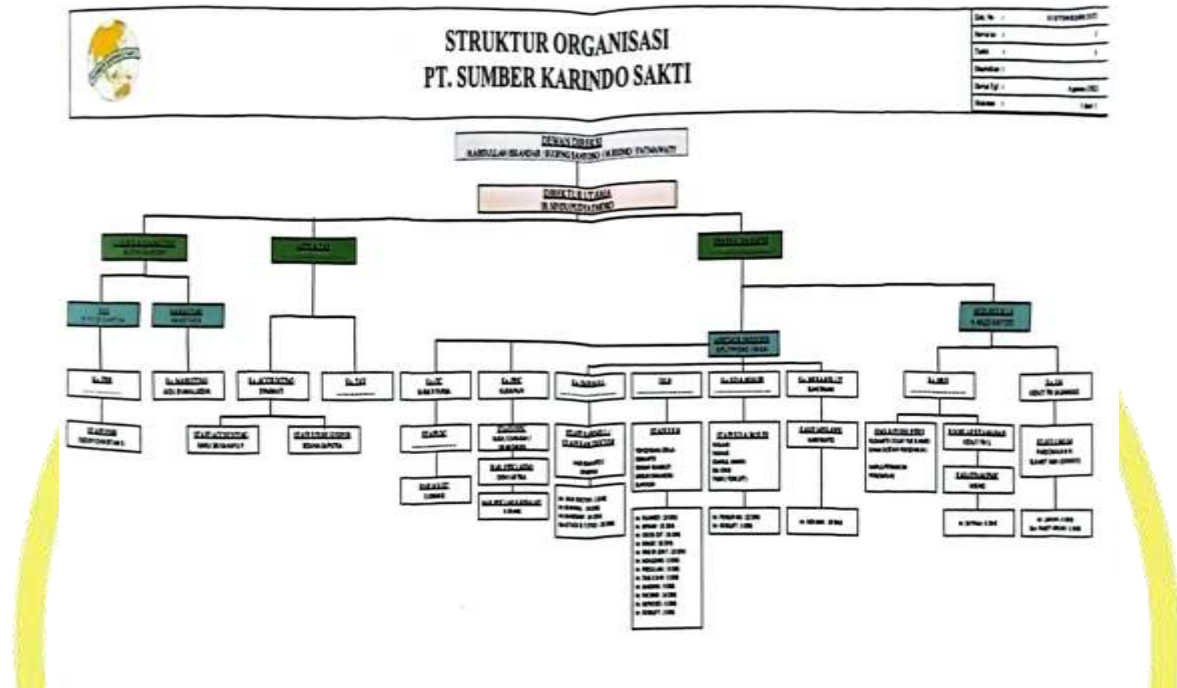
### Visi :

Untuk menjadi *World-Class* produsen dan pemimpin di Industri *Woodworking*.

### Misi :

1. Untuk berusaha dan tumbuh di Industri dan memenuhi tantangan pasar global.
2. Untuk berkontribusi terhadap pendapatan nasional dan ekspor.
3. Untuk membuat peluang kerja.
4. Untuk kontribusi manfaat dan kepuasan kepada para pemegang saham.
5. Untuk menjaga lingkungan PT Sumber Karindo Sakti menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan pesat.

#### 4. Struktur Organisasi PT. Sumber Karindo Sakti



Sumber: (PT. Sumber Karindo Sakti, 2023)

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi PT Sumber Karindo Sakti**

#### B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan terhadap 40 responden yaitu Para karyawan bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, status dan pendapatan.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden didominasi oleh laki-laki, dengan perolehan persentase sebesar 70%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 30%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa laki-laki lebih dominan yang bekerja dibagian kantor pada PT Sumber Karindo Sakti. Hal ini disebabkan karena pada PT Sumber Karindo Sakti kebanyakan para karyawan laki-laki, selain itu juga dikarenakan perusahaan ini bergerak dalam bidang perusahaan manufaktur. Sehingga yang menjadi bagian internal dalam perusahaan ini harus dijalankan oleh karyawan laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	2	5%
25-35 Tahun	15	37,5%
> 35 Tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia lebih dari 35 tahun dengan persentase sebesar 57,5%. Hal ini disebabkan pada usia lebih dari 35 tahun. Karena pada usia tersebut

merupakan masa produktif untuk bekerja, pada karyawan di bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti merupakan para karyawan yang berumur lebih dari 35 tahun dan sudah senior juga berpengalaman sehingga diposisikan pada bagian kantor.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	12,5%
1-4 Tahun	16	40%
> 4 Tahun	19	47,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini lama bekerjanya adalah sekitar lebih dari 4 tahun yang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, hal ini dikarenakan pada bagian kantor diharuskan bagi karyawan-karyawan yang sudah berpengalaman cukup lama saat bekerja di PT Sumber Karindo Sakti.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

Status	Jumlah	Persentase (%)
Belum Menikah	2	5%
Menikah	30	75%
Single Parents	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berstatus menikah dengan persentase sebesar 75%. Hal ini karena para karyawan dibagian kantor PT Sumber Karindo Sakti merupakan para karyawan yang berumur lebih dari 35 tahun sehingga dapat dipastikan mereka sudah berstatus menikah dan berkeluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Data karakteristik responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
< 2 juta	1	2,5%
2,1 juta-3,5 juta	15	37,5%
> 3,5 juta	19	47,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berpendapatan lebih dari 3,5 juta dengan persentase sebesar 47,5%. Hal ini dikarenakan para karyawan bagian kantor pendapatannya cukup besar. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab yang diemban para karyawan yang bekerja dibagian kantor PT Sumber Karindo Sakti.

### C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel prestasi kerja (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	2	5%	3	7,5%	17	42,5%	18	45%	4,25
2	-	-	2	5%	7	17,5%	16	40%	15	37,5%	4,10
3	-	-	2	5%	15	37,5%	17	42,5%	6	15%	3,67
4	1	2,5%	-	-	13	32,5%	15	37,5%	11	27,5%	3,87
5	1	2,5%	3	7,5%	18	45%	15	37,5%	3	7,5%	3,40
6	2	5%	9	22,5%	15	37,5%	10	25%	4	10%	3,12
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>											<b>3,737</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (45%), 17 orang menjawab setuju (42,5%), 3 orang menjawab kurang setuju (7,5%), 2 orang responden yang menjawab tidak setuju (5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,25 yang berarti menunjukkan jika responden cenderung berpendapat sangat setuju dan setuju bahwa responden mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jabatan yang diemban.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak



15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37,5%), 16 orang menjawab setuju (40%), 7 orang menjawab kurang setuju (17,5%), 2 orang menjawab tidak setuju (5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,10 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa dalam bekerja responden berusaha menghasilkan berbagai prestasi yang membanggakan perusahaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (15%), 17 orang menjawab setuju (42,5%), 15 orang menjawab kurang setuju (37,5%), 2 orang menjawab tidak setuju (5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,67 sehingga dapat diketahui bahwa responden setuju dan kurang setuju jika saat rekan kerja ada masalah dalam pekerjaan, responden siap membantu mengatasinya.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (27,5%), 18 orang menjawab setuju (45%), 13 orang menjawab kurang setuju (32,5%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (2,5%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,87 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan kurang setuju bahwa setiap tanggung jawab yang diberikan, responden akan melakukannya dengan sungguh – sungguh dan cekatan.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 3

orang menjawab sangat setuju dengan persentase (7,5%), 15 orang menjawab setuju (37,5%), 18 orang menjawab kurang setuju (45%), 3 orang menjawab tidak setuju (7,5%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,5%). Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,40 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju dan setuju bahwa selama bekerja responden menunjukkan sikap yang baik dan selalu mengikuti instruksi pimpinan.

Pernyataan (6) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (10%), 15 orang menjawab setuju (37,5%), 15 orang menjawab kurang setuju (37,5%), 9 orang menjawab tidak setuju (22,5%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (5%). Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,12 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju dan setuju bahwa selama bekerja responden termasuk orang yang disiplin waktu dan jarang izin saat bekerja.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel prestasi kerja yang tersaji pada Tabel 4.6, maka rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,373. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dan setuju dengan setiap item pernyataan prestasi kerja 1-6.

## **2. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel budaya organisasi (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2,5%	1	2,5%	5	12,5	15	37,5%	18	45%	4,2
2	-	-	4	10%	4	10%	24	60%	8	20%	3,9
3	-	-	1	2,5%	6	15%	16	40%	17	42,5%	4,2
4	1	2,5%	2	5%	5	12,5%	14	35%	18	45%	4,1
5	-	-	2	5%	6	15%	18	45%	14	35%	4,1
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>											<b>4,115</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (45%), 15 orang menjawab setuju (37,5%), 5 orang menjawab kurang setuju (12,5%), 1 orang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (2,5%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,2 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat sangat setuju dan setuju bahwa dalam bekerja responden siap menerima risiko yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (20%), 24 orang menjawab setuju (60%), 4 orang menjawab kurang setuju dan tidak setuju (10%), kemudian tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,9 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa responden memperhatikan hal-hal rinci mengenai kegiatan yang dikerjakan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (42,5%), 16 orang

menjawab setuju (40%), 6 orang menjawab kurang setuju (15%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,2 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa responden fokus pada pencapaian kerja untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45%), 14 orang menjawab setuju (35%), 5 orang menjawab kurang setuju (12,5%), 2 orang menjawab kurang setuju (5%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,5%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,1 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju jika sistem di kantor senantiasa mengadakan jam lembur.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (35%), 18 orang menjawab setuju (45%), 6 orang menjawab kurang setuju (15%), 2 orang menjawab kurang setuju (5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,1 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju ketika banyak pekerjaan responden dan rekan kerja saling bekerja sama untuk menyelesaikannya.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi yang tersaji pada Tabel 4.7, rata-rata skor jawaban responden

adalah sebesar 4,115. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dan setuju dengan setiap item pernyataan budaya organisasi 1-5.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel stres kerja (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Item Stres Kerja (X2)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	2	5%	14	35%	14	35%	10	25%	3,8
2	-	-	1	2,5%	9	22,5%	17	42,5	13	32,5%	4,1
3	-	-	4	10%	13	32,5%	18	45%	5	12,5%	3,6
4	-	-	-	-	7	17,5%	17	42,5%	16	40%	4,2
5	-	-	3	7,5%	14	35%	7	17,5%	16	40%	3,9
<b>Stres Kerja (X2)</b>											<b>3,195</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (25%), 14 orang menjawab setuju (35%), 14 orang menjawab kurang setuju (35%), 2 responden menjawab tidak setuju (5%) dan tidak responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,8 yang berarti menunjukkan bahwa responden cenderung berpendapat setuju dan kurang setuju bahwa peraturan-peraturan yang ada di kantor membuat responden terbebani.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (32,5%), 17 orang menjawab setuju (42,5%), 9 orang menjawab kurang setuju (22,5%), 1

orang menjawab tidak setuju (2,5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,1 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan rutin melakukan diskusi kepada karyawan agar tidak kesulitan dalam bekerja.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (12,5%), 18 orang menjawab setuju (45%), 13 orang menjawab kurang setuju (32,5%), 4 orang menjawab tidak setuju (10%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,6 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan kurang setuju jika peralatan kantor yang tersedia sudah lengkap dan efektif membantu dalam bekerja.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (40%), 17 orang menjawab setuju (42,5%), 7 orang menjawab kurang setuju (17,5%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,2 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju jika lingkungan kantor membuat nyaman bekerja.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (40%), 7 orang menjawab setuju (17,5%), 14 orang menjawab kurang setuju (35%), 3 orang

menjawab tidak setuju (7,5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,9 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan kurang setuju jika menjalin hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel stres kerja yang tersaji pada Tabel 4.8, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,195. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan setiap item pernyataan stres kerja 1-5.

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2,5%	1	2,5%	9	22,5%	22	55%	7	17,5%	3,8
2	-	-	1	2,5	8	20%	21	52,5%	10	25%	4,0
3	1	2,5%	4	10%	12	30%	15	37,5%	8	20%	3,6
4	1	2,5%	-	-	13	32,5%	19	47,5%	7	17,5%	3,7
5	1	2,5%	4	10%	12	30%	16	40%	7	17,5%	3,6
<b>Mean Kepuasan Kerja (Z)</b>											<b>3,765</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase (17,5%), 22 orang menjawab setuju (55%), 9 orang menjawab kurang setuju (22,5%), 1 orang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (2,5%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,8 yang berarti menunjukkan bahwa responden cenderung berpendapat

setuju dan kurang setuju jika responden sudah merasa puas dengan hasil pekerjaan selama ini.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (25%), 21 orang menjawab setuju (52,5%), 8 orang menjawab kurang setuju (20%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,0 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa upah yang diterima sesuai dengan hasil prestasi kerja responden.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (20%), 15 orang menjawab setuju (37,5%), 12 orang menjawab kurang setuju (30%), 4 orang menjawab tidak setuju (10%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,5%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,6 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung berpendapat setuju dan kurang setuju jika responden mendukung untuk para karyawan bagian kantor dilakukan pembagian shift kerja.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (17,5%), 19 orang menjawab setuju (47,5%), 13 orang menjawab kurang setuju (32,5%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,5%) sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,7 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan kurang



setuju jika responden merasa aman dengan pengawasan yang dipantau dari CCTV.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (17,5%), 16 orang menjawab setuju (40%), 12 orang menjawab kurang setuju (30%), 4 orang yang menjawab tidak setuju (10%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,5%). Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,6 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan kurang setuju jika hubungan responden dan rekan kerja terjalin harmonis untuk meningkatkan kerja sama tim.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja yang tersaji pada Tabel 4.9, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,765. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan kepuasan kerja 1-5.

#### **D. Analisis Data**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai  $r$  hitung sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $- r$  hitung  $<$   $- r$  tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $- r$  hitung  $>$   $- r$  tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka  $df = 30 - k = 28$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai  $r$  hitung akan dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel seperti dalam tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Y (Prestasi Kerja)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,410	0,361	Valid
2	0,383	0,361	Valid
3	0,734	0,361	Valid
4	0,727	0,361	Valid
5	0,814	0,361	Valid
6	0,764	0,361	Valid
<b>Variabel Z (Kepuasan Kerja)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,744	0,361	Valid
2	0,777	0,361	Valid
3	0,869	0,361	Valid
4	0,796	0,361	Valid
5	0,832	0,361	Valid
<b>Variabel X1 (Budaya Organisasi)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,892	0,361	Valid
2	0,828	0,361	Valid
3	0,825	0,361	Valid
4	0,873	0,361	Valid
5	0,811	0,361	Valid
<b>Variabel X2 (Stres Kerja)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,581	0,361	Valid
2	0,565	0,361	Valid
3	0,519	0,361	Valid
4	0,568	0,361	Valid
5	0,607	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Prestasi Kerja (Y), variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Stres

Kerja (X2) maupun variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2019) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Prestasi Kerja (Y)	0,742	0,6	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	0,807	0,6	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi (X1)	0,812	0,6	Reliabel
Variabel Stres Kerja (X2)	0,712	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

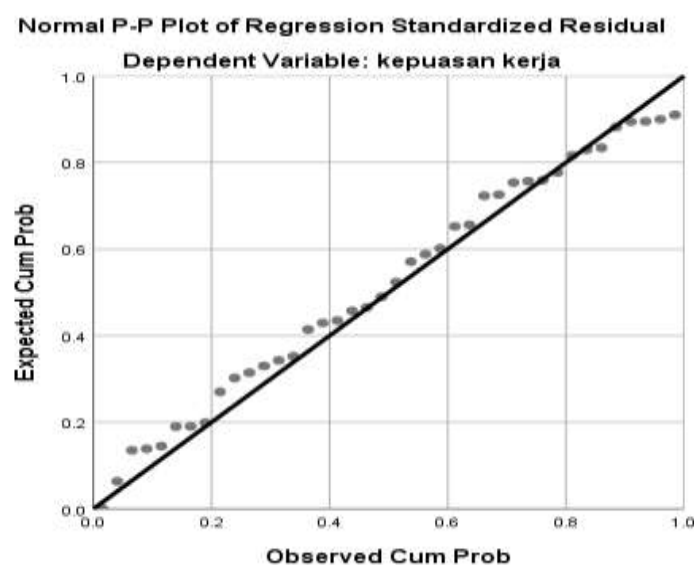
#### 2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2023)

**Gambar 4.3**  
**Normal P Plot Kepuasan Kerja**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.11159184	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.062	
	Negative	-.122	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.525 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.322
		Upper Bound	.728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 40 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,525 signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance*

atau VIF dengan program SPSS 25.00 *for windows* dapat dilihat pada

Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
budaya organisasi	.953	1.049
stres kerja	.616	1.624
kepuasan kerja	.623	1.605

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,953, variabel stres kerja sebesar 0,616 dan variabel kepuasan kerja 0,623, dimana semuanya lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF dari variabel budaya organisasi sebesar 1,049, variabel stres kerja sebesar 1,624 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,605 dimana semuanya lebih kecil dari 0,10. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2.111	2.316		-.911	.368
	budaya organisasi	.034	.058	.088	.586	.562
	stres kerja	-.052	.111	-.088	-.472	.640
	kepuasan kerja	.212	.075	.524	2.813	.008

a. Dependent Variable: abs\_res1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

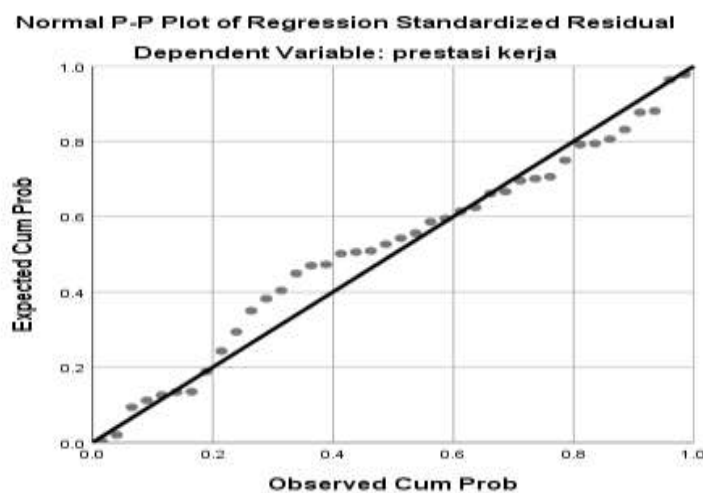
Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,562, stres kerja sebesar 0,640 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



**Gambar 4.4**  
**Normal P Plot (Prestasi Kerja)**

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang



menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.76290053	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.084	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.084	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.875 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.740
		Upper Bound	1.000

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Based on 40 sampled tables with starting seed 2000000.  
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,875. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas

dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 *for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.953	1.049
Stres Kerja	.616	1.624
Kepuasan kerja	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi sebesar 0,953, variabel stres kerja sebesar 0,616 dan kepuasan kerja sebesar 0,623 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi sebesar 1,049, variabel stres kerja sebesar 1,624 dan kepuasan kerja sebesar 1,605 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2.111	2.316		-.911	.368
	budaya organisasi	.034	.058	.088	.586	.562
	stres kerja	-.052	.111	-.088	-.472	.640
	kepuasan kerja	.212	.075	.524	2.813	.080

a. Dependent Variable: abs\_res1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,562, stres kerja sebesar 0,640 dan kepuasan kerja sebesar 0,080 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan

dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan SPSS 25.00 *for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Regresi Linier Persamaan I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.671	5.042	
Budaya Organisasi	-.050	.126	-.053
Stres Kerja	.878	.194	.601

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi :  $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$  , sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 2,671 + -0,050X_1 + 0,878X_2 + \epsilon_1.$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 2,671 menunjukkan besarnya variabel kepuasan kerja jika variabel budaya organisasi dan variabel stres kerja sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $b_1$ ) sebesar -0,050 menunjukkan besarnya peranan variabel budaya organisasi terhadap variabel prestasi kerja dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel prestasi kerja meningkat sebesar -0,050 satuan nilai dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,878 menunjukkan besarnya peranan variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja

dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel stres kerja menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel prestasi kerja meningkat sebesar 0,878 satuan nilai dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Regresi Linier Persamaan II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.061	3.922	
Budaya Organisasi	.208	.098	.246
Stres Kerja	.063	.187	.048
Kepuasan Kerja	.630	.127	.708

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

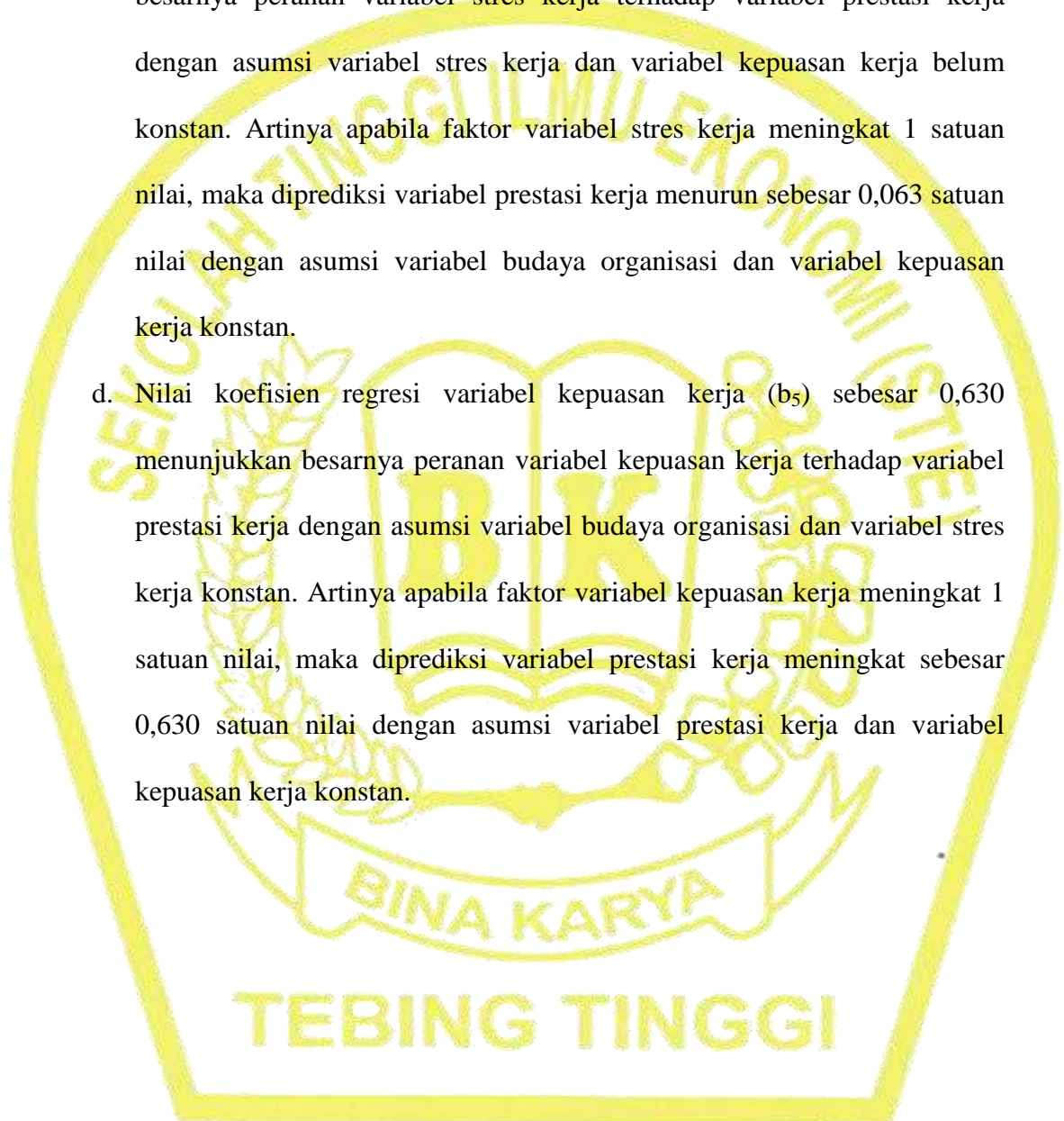
Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi:  $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$ , sehingga diperoleh persamaan :  
 $Y = 5,061 + 0,208X_1 + 0,063X_2 + 0,630Z + \epsilon_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 5,061 menunjukkan besarnya variabel prestasi kerja jika variabel budaya organisasi, variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $b_3$ ) sebesar 0,208 menunjukkan besarnya peranan variabel budaya organisasi terhadap variabel prestasi kerja dengan asumsi variabel budaya organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan nilai,

maka diprediksi variabel prestasi kerja meningkat sebesar 0,208 satuan nilai dengan asumsi variabel prestasi kerja konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $b_4$ ) sebesar 0,063 menunjukkan besarnya peranan variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja dengan asumsi variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja belum konstan. Artinya apabila faktor variabel stres kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel prestasi kerja menurun sebesar 0,063 satuan nilai dengan asumsi variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $b_5$ ) sebesar 0,630 menunjukkan besarnya peranan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja dengan asumsi variabel budaya organisasi dan variabel stres kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel prestasi kerja meningkat sebesar 0,630 satuan nilai dengan asumsi variabel prestasi kerja dan variabel kepuasan kerja konstan.



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

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut:

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi Persamaan I**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.343

a. Predictors: (Constant), stres kerja , budaya organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,343 atau 34,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi dan variabel stres kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 34,3%, sisanya sebesar 65,7% (100% - 34,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kualitas disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan kerja. Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut :

**Tabel 4.21**  
**Koefisien Determinasi Persamaan II**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.501

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja ,  
budaya organisasi, stres kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi, variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 50,1% , sisanya sebesar 49,9% (100% - 49,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti disiplin kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.22 berikut ini :



**Tabel 4.22**  
**Uji Parsial (t) Persamaan I**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.671	5.042		.530	.600
	budaya organisasi	-.050	.126	-.053	-.397	.694
	stres kerja	.878	.194	.601	4.529	.000

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$ .
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$ .

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,397 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  ( $5\%$ ;  $n-k = 40-2=38$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (-0,397) < t_{tabel} (1,992)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,694 > 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariah, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT ASABRI (Persero). Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,529 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; n-k = 30) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (4,529)  $>$   $t_{tabel}$  (1,992), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariah, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT ASABRI (Persero). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.23 berikut ini :

**Tabel 4.23**  
**Uji Parsial (t) Persamaan II**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.061	3.922		1.291	.205
	budaya organisasi	.208	.098	.246	2.122	.041
	stres kerja	.063	.187	.048	.335	.739
	kepuasan kerja	.630	.127	.708	4.945	.000

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.23 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,122 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 30$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,122) > t_{tabel} (1,992)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,041 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahfudoh, 2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera, Banten. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.23 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; n - k = 30)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (0,335) < t_{tabel} (1,992)$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,739 > 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sumampouw et al., 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.23 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,945 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; n-k = 30) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 4,945. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (4,945)  $>$   $t_{tabel}$  (1,992), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Putri & Aldino, 2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2. Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang

memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

**Tabel 4.24**  
**Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.671	5.042	
	budaya organisasi	-.050	.126	-.053
	stres kerja	.878	.194	.601

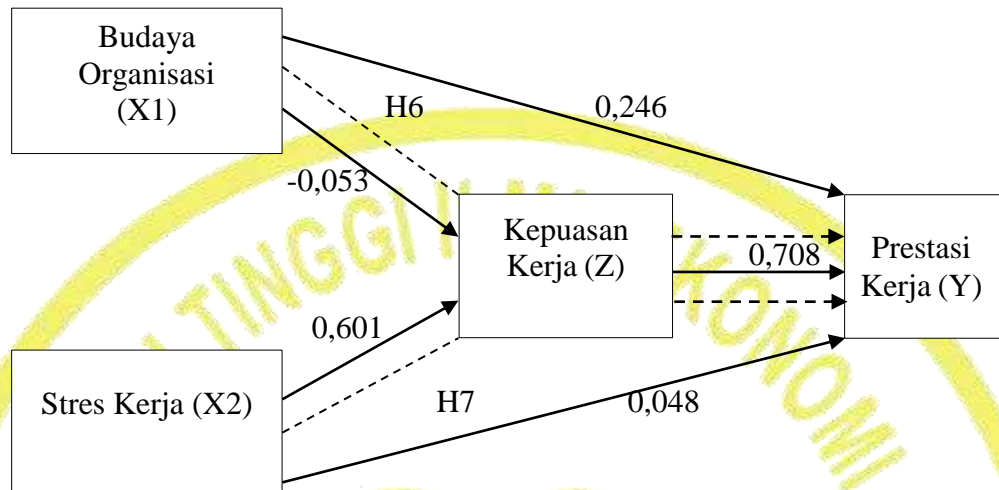
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

**Tabel 4.25**  
**Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.061	3.922	
	budaya organisasi	.208	.098	.246
	stres kerja	.063	.187	.048
	kepuasan kerja	.630	.127	.708

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.5**  
**Analisis Jalur**

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 0,246. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu  $-0,053 \times 0,708 = -0,037$ . Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel prestasi kerja. Selanjutnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja sebesar 0,048. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu  $0,601 \times 0,708 = 0,425$ . Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel prestasi kerja. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.26 berikut:

**Tabel 4.26**  
**Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai	0,246	$-0,053 \times 0,708 = -0,037$	0,009	Direct < Indirect	<b>Hipotesis keenam diterima</b> yang artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja Pada PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
2	Stres kerja terhadap prestasi kerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai	0,048	$0,601 \times 0,708 = 0,425$	0,473	Direct < Indirect	<b>Hipotesis ketujuh diterima</b> yang artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap prestasi kerja Pada PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

#### **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah adasebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:



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

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan tidak terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariah, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT ASABRI (Persero). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan ditolaknya hipotesis 1 ini apabila dikaitkan dengan deskripsi jawaban responden yang mana para karyawan sangat setuju dan setuju bahwa upah yang diterima sesuai dengan hasil prestasi kerja responden. Menurut pernyataan (Robin & Judge, 2019) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh langsung terhadap kegiatan kerja para karyawan maka, bagi karyawan keberadaan organisasi budaya dapat menjadikan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang ditunjukkan dari para karyawan yang bekerja. Kemudian dilihat juga dari karakteristik jawaban responden berdasarkan pendapatan karyawan mayoritas berpenghasilan lebih dari 3,5 juta perbulan sehingga dapat dikatakan jika para karyawan yang bekerja dibagian kantor PT Sumber Karindo Sakti mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan besarnya peranan variabel budaya organisasi terhadap

variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel stres kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel budaya organisasi meningkat, maka diprediksi variabel kepuasan kerja meningkat.

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

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariah, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT ASABRI (Persero). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut pernyataan (Mangkunegara, 2017) bagi perusahaan, stres kerja merupakan suatu faktor yang akan mempengaruhi karyawan karena berkaitan dengan prestasi kerja, stres yang terjadi pada karyawan dapat bersifat negatif dan positif. Stres yang bersifat positif terjadi ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati hambatan yang dialami dan meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan stres yang bersifat negatif terjadi ketika seseorang tidak mampu mengendalikan stres yang dialaminya akhirnya berdampak pada prestasi kerja karyawan yang tidak stabil. Jika dilihat dari deskripsi jawaban responden berdasarkan item tentang stres kerja yang mana para karyawan setuju dengan pernyataan bahwa peraturan-peraturan yang ada di kantor membuat responden terbebani. Selain itu juga berdasarkan karakteristik jawaban responden tentang status mayoritas karyawan disana berstatus menikah dengan

persentase sebesar 75%. Hal ini karena para karyawan dibagian kantor PT Sumber Karindo Sakti merupakan para karyawan yang berumur lebih dari 35 tahun sehingga dapat dipastikan mereka sudah berstatus menikah dan berkeluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Dikarenakan hal tersebut membuat karyawan harus mampu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan dirumah, apalagi jika di kantor banyak pekerjaan maka akan memicu stres kerja karyawan yang dapat menghambat prestasi kerja mereka.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugesti, Kusniawati, and Prabowo 2019) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi dikarenakan prestasi kerja yang terjadi pada objek penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini memiliki pola yang berbeda sehingga tidak sepenuhnya dapat membangun prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori Menurut pernyataan (Robbins & Judge, 2019), semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah. Kemudian hal tersebut didukung dengan nilai

koefisien regresi variabel budaya menunjukkan besarnya peranan variabel budaya organisasi terhadap variabel prestasi kerja dengan asumsi variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel budaya organisasi meningkat, maka diprediksi variabel prestasi kerja meningkat. Dari jumlah besarnya hubungan antar budaya organisasi dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi prestasi kerja. Jika dilihat berdasarkan jawaban responden mengenai item pernyataan responden fokus pada pencapaian kerja untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan. Padahal pada PT Sumber Karindo Sakti, untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan harus orang yang benar-benar sudah lama bekerja disana. Seperti pada jawaban berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden bekerja sudah selama lebih dari 4 tahun akan tetapi hal tersebut tidak dapat menjamin para karyawan untuk mampu menunjukkan prestasinya. Ditambah lagi budaya organisasi yang selalu berubah-ubah untuk memperbaiki permasalahan di PT Sumber Karindo Sakti.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumampouw et al., 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat disebabkan stres kerja

yang terjadi pada bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti masih dapat memaksimalkan prestasi kerja para karyawannya. Menurut teori yang dinyatakan (Robbins & Judge, 2019) dengan adanya budaya organisasi dapat membuat karyawan bekerja dengan baik karena jika para karyawan merasa nyaman bekerja dalam lingkup budaya organisasi yang mendukung maka kepuasan akan langsung dirasakan oleh para karyawan yang bekerja disana. Kemudian hal tersebut didukung dengan nilai koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan besarnya peranan variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja dengan asumsi variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel stres kerja meningkat, maka diprediksi variabel prestasi kerja meningkat dengan asumsi variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja konstan. Kemudian jika dilihat berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan pendapatan dan status, dapat dilihat jika dengan status menikah dan sudah punya keluarga tentu dengan pendapatan segitu belum dapat mencukupi seluruh kebutuhan, maka hal ini juga dapat memunculkan stres disaat bekerja. Karena karyawan bertanggung bekerja semaksimal mungkin namun tidak sesuai dengan pendapatan yang diberikan, apalagi para karyawan terus ditekan oleh kebijakan-kebijakan yang sering membuat para karyawan selisih pendapat. Kemudian jika dilihat berdasarkan jawaban responden berdasarkan karakteristik variabel stres kerja menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan rutin melakukan diskusi kepada karyawan agar tidak kesulitan

dalam bekerja. Akan tetapi kenyataannya di PT Sumber Karindo Sakti tidak terjadi hal demikian. Prestasi kerja karyawan menurun setelah diberlakukannya kebijakan-kebijakan baru dari atasan selain itu karyawan yang sering sekali mengalami stres kerja mengakibatkan ketidak fokusan dalam bekerja.

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri & Aldino, 2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut pernyataan (Mangkunegara, 2017) apabila semakin tinggi prestasi kerja karyawan, maka kepuasan kerjanya juga akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat stres kerjanya rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat lebih baik. Hal ini juga didukung karena jika karyawan merasakan kepuasan saat bekerja maka secara otomatis akan membuat prestasi yang diberikannya terhadap perusahaan juga akan semakin lebih baik. Maka dari itu dengan adanya pengaruh dari kepuasan kerja membantu karyawan dalam berprestasi. Jika dilihat berdasarkan pendapatan para karyawan mayoritas dari mereka mendapatkan penghasilan 3,5 jt perbulan,

sehingga jika dikaitkan dengan latar belakang status yang mana sebagian karyawan disana sudah memiliki tanggungan keluarga maka dengan pendapatan yang didapatkan masih dirasa belum cukup, sehingga hal ini juga bisa menjadi faktor menurunnya prestasi kerja dikaitkan dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan-karyawan.

#### **6. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian kantor di PT Suber Karindo Sakti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwandi, 2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut pernyataan (Robbins & Judge, 2019) dan (Mangkunegara, 2017), rendah atau tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut tidak mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tapi memiliki kecintaan (*passion*) yang tinggi terhadap pekerjaannya akan tetap menghasilkan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang dijalankan PT. Sumber Karindo Sakti, belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya seperti jawaban dari deskripsi responden menyatakan kurang setuju jika para karyawan bagian

kantor dilakukan pembagian shift kerja, karena budaya organisasi pada bagian kantor di PT Sumber Karindo Sakti tidak pernah menerapkan sistem shift pada karyawannya, walaupun pada hipotesis 1 variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja belum mampu mendukung prestasi kerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan atas tanggung jawab yang diemban mereka, terutama karyawan kantor yang harus menyusun strategi-strategi agar hasil pekerjaan dibagian lapangan dapat menunjukkan keberhasilan dalam berproduksi. Jadi dapat dikatakan jika kepuasan kerja belum didapat menjadi pemediasi, antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden yang menyatakan kurang setuju, jika saat rekan kerja ada masalah dalam pekerjaan, responden siap membantu mengatasinya. Karena faktanya dilapangan masih ada kendala antara sesama rekan kerja.

#### **7. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hajar et al., 2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulutigo Cabang Boroko. Menurut



pernyataan (Mangkunegara, 2017) dan (Robbins & Judge, 2019), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Prestasi kerja karyawan akan menambah manfaat baik untuk organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Penting bagi organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya agar dapat menambah semangat karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja organisasi. Hal ini disebabkan oleh stres kerja yang terjadi pada karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti tidak memberatkan para karyawan kemudian juga didukung dengan hasil jawaban hipotesis dua yang membuktikan bahwa jika stres kerja tidak menghalangi prestasi kerja karyawan ditambah lagi dengan adanya kepuasan kerja yang memediasinya membuat hipotesis ini diterima. Hal ini dikarenakan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan belum terlalu fatal dikarenakan mereka hanya mengalami stres kerja sesaat, jika sedang banyaknya pekerjaan yang diselesaikan. Sehingga dengan adanya mediasi dari kepuasan kerja yang membuat stres kerja yang dihadapi karyawan masih dapat teratasi oleh mereka. Kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju bahwa responden sudah merasa puas dengan hasil pekerjaan selama ini. Kepuasan kerja pada hipotesis 7 menunjukkan jika variabel ini diterima sebagai variabel intervening. Untuk mempengaruhi antara stres kerja yang meningkat membuat prestasi kerja karyawan yang menurun.