

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. CITRA KARUNIA SUKSES**

SKRIPSI

Oleh :

NATIUS RUSTANDI

20180500068

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN
STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. CITRA KARUNIA SUKSES**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

NATIUS RUSTANDI

20180500068



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Natus Rustandi
NIM : 20180500068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

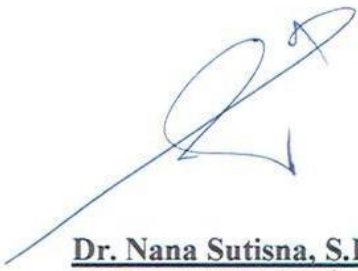
Tangerang, 31 Maret 2022


Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Natus Rustandi

NIM : 20180500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

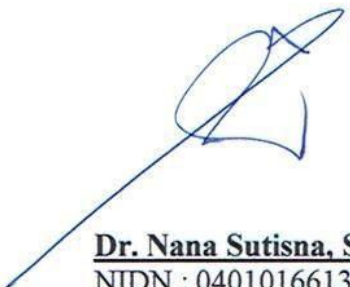
Tangerang, 15 Juli 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Natus Rustandi

NIM : 20180500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

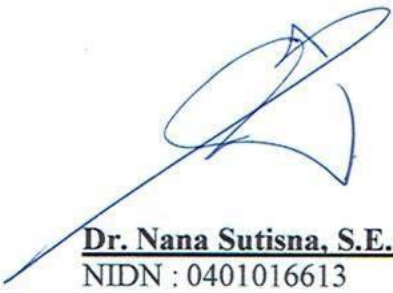
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses.

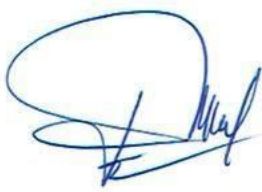
Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613

Tangerang, 15 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

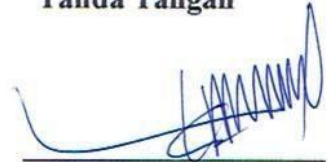
Nama Mahasiswa : Natus Rustandi
NIM : 20180500068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 9 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206



Penguji II : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik serjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (Kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen ataupun ketua jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Natius Rustandi

20180500068

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20180500068
Nama Mahasiswa : Natus Rustandi
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses.”

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak untuk menyimpan, mengalihkan media atau formakan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya diinternet atau media lain nya untuk berkepentingan akademis tanpa perlu ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15 Juli 2022

Penulis,



Natus Rustandi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CITRA KARUNIA SUKSES

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar nya pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Stress Kerja, pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Citra Karunia Sukses. Penelitian ini dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Citra Karunia Sukses dengan memiliki jumlah sampel sebanyak 92 responden, dalam melakukan penelitian ini dengan teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan megoperasikan program SPSS 24.

Untuk metode analisis data, menggunakan teknik analisis statistik seperti uji deskriptif, uji regresi linear berganda, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji T, Uji F serta uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini yang telah membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Kerja (X2), Stress Kerja (X3) pada Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Citra Karunia Sukses ditemukan 0,005 untuk nilai Budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan untuk nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai 0,05, ditemukan 0,014 untuk nilai kompetensi kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerana nilai signifikan lebih besar dari nilai 0,05, serta ditemukan 0.351 untuk nilai Stress kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerana nilai signifikan lebih besar dari nilai 0,05. Hal tersebut dapat menunjukan bahwa variabel Budaya Organisasi, kompetensi kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara stimultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK COMPETENCY
AND WORK STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT
CITRA KARUNIA SUKSES***

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Organizational Culture, Work Competence, Job Stress, on Employee Job Satisfaction at PT Citra Karunia Sukses. This research uses descriptive quantitative research.

The population in this study were employees at PT Citra Karunia Sukses with a total sample of 92 respondents, in conducting this research with techniques that can be used to collect data using a questionnaire which is then processed by operating the SPSS 24 program.

For the data analysis method, using statistical analysis techniques such as descriptive test, multiple linear regression test, reliability test, validity test, classical assumption test, T test, F test and coefficient of determination test.

The results of this study have proven that Organizational Culture (X1), Work Competence (X2), Job Stress (X3) on employee job satisfaction (Y) at PT Citra Karunia Sukses found 0.005 for the value of organizational culture which has a significant influence on job satisfaction. employee work due to a significant value smaller than the value of 0.05, found 0.014 for the value of work competence which has a significant influence on job satisfaction because the value is significantly greater than the value of 0.05, and 0.351 is found for the value of work stress which has a significant effect on job satisfaction because the value is significantly greater than the value of 0.05. This can indicate that the variables of organizational culture, work competence and work stress have a simultaneous effect on employee job satisfaction at PT Citra Karunia Sukses.

Keywords: Organizational Culture, Work Competence, Job Stress and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis dapat panjatkan kepada hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Judul penelitian yang penulis buat adalah “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CITRA KARUNIA SUKSES**”. Sebagai salah satu persyaratan kelulusan dalam meraih gelar Strata 1 (satu) pada pemeriksaan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma. Penulis sangat berharap agar perusahaan dapat mengembangkan usahanya dan menjadikan perusahaan nya menjadi lebih maju dan berkembang lagi.

Dalam penulisan penelitian ini, penulis sangat menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih banyak sekali kekurangan yang dimana disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Selama dalam persiapan dan penyusunan hasil skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Serta pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar – besarnya, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., sebagai Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., sebagai Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma
4. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M sebagai Pembimbing Skripsi yang memberikan arahan dan bimbingan pada saat saya mengerjakan skripsi.
5. Pimpinan dan rekan kerja PT. Citra Karunia Sukses yang telah membantu memberikan berbagai informasi yang penulis butuhkan dalam proses

menyelesaikan penelitian ini.

6. Orang tua dan keluarga, yang telah mendoakan, memberi semangat serta doa pada saat mengerjakan skripsi.
7. Marcell Try Dharma, Idris Effendi, Amelia dan Natasha serta teman-teman semua yang telah meluangkan waktu dan memberikan semangat pada saya serta membantu saya dan memberikan semangat dan motivasi kepada saya pada saat mengerjakan skripsi.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca.

Akhir kata penulis sangat berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah ilmu pengetahuan bagi siapa saja yang membutuhkan. Terima kasih.

Tangerang, 01 Agustus 2022

Natius Rustandi

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| JUDUL LUAR | |
| JUDUL DALAM | |
| LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI | |
| LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING | |
| REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI | |
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| SURAT PERNYATAAN | |
| SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | |
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian | 7 |
| E. Manfaat Penelitian | 8 |
| F. Sistematika Penulisan Skripsi | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| A. Gambaran Umum Teori | 12 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 12 |
| a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| b. Fungsi Majerial dan Operasional MSDM | 14 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| c. | Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| 2. | Budaya Organisasi | 19 |
| a. | Pengertian Budaya Organisasi | 19 |
| b. | Fungsi Budaya Organisasi | 21 |
| c. | Karakteristik Budaya Organisasi..... | 23 |
| d. | Indikator Budaya Organiasasi | 27 |
| e. | Tipe-tipe Budaya Organisasi | 29 |
| 3. | Kompetensi Kerja..... | 31 |
| a. | Pengertian Kompetensi Kerja | 31 |
| b. | Faktor Kompetensi Kerja | 32 |
| c. | Manfaat Kompetensi Kerja | 35 |
| d. | Indikator Kompetensi Kerja | 37 |
| 4. | Stress Kerja | 38 |
| a. | Pengertian Stress Kerja | 38 |
| b. | Gejala-Gejala Stress Kerja | 39 |
| c. | Penyebab Stress Kerja | 40 |
| d. | Faktor-faktor yang mempengaruhi Stress kerja | 42 |
| 5. | Kepuasan Kerja | 44 |
| a. | Pengertian Kepuasan Kerja | 44 |
| b. | Variabel-variabel kepuasan kerja | 45 |
| c. | Penyebab Kepuasan Kerja | 46 |
| B. | Penelitian Terdahulu | 48 |
| C. | Kerangka Konsep | 52 |
| D. | Perumusan Hipotesa | 53 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 54 |
| A. | Jenis Penelitian | 54 |
| B. | Gambaran Umum Perusahaan | 54 |
| a. | Sejarah Singkat Perusahaan..... | 54 |
| b. | Visi dan Misi Perusahaan | 55 |
| C. | Struktur Organisasi Perusahaan..... | 56 |

| | |
|---|-----------|
| D. Uraian Tugas..... | 57 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 60 |
| F. Populasi dan Sampel | 61 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 63 |
| H. Operasional Variabel | 65 |
| I. Teknik Analisis Data | 69 |
| a. Statistik Deskriptif..... | 69 |
| b. Analisis Regresi Linear Berganda | 70 |
| c. Uji Reabilitas | 71 |
| d. Uji Validasi | 72 |
| e. Uji Asumsi Klasik | 73 |
| a. Uji Normalitas..... | 73 |
| b. Uji Multikolinearitas | 73 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 74 |
| f. Hepotesis Penelitian | 74 |
| a. Uji t | 75 |
| b. Uji F | 76 |
| c. Koefisien Determinasi (R^2) | 77 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 79 |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian | 79 |
| a. Statistik Deskriptif Responden | 79 |
| b. Statistik Deskriptif | 82 |
| c. Deskripsi Variabel Bebas | 84 |
| d. Analisis Regrasi Linear Berganda | 107 |
| e. Uji Reabilitas | 109 |
| f. Uji Validasi | 112 |
| g. Uji Asumsi Klasik | 116 |
| a. Uji Normalitas | 116 |
| b. Uji Multikolonieritas | 118 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 119 |

| | |
|------------------------------------|------------|
| h. Pengujian Hipotensis | 121 |
| a. Uji Statistik T..... | 121 |
| b. Uji F | 123 |
| c. Uji Determinasi (R^2) | 124 |
| | |
| BAB V PENUTUPAN..... | 128 |
| a. Kesimpulan | 128 |
| b. Implikasi | 129 |
| c. Saran | 130 |

DAFTAR PUSAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT PERMOHONAN PENELITIAN

LAMPIRAN

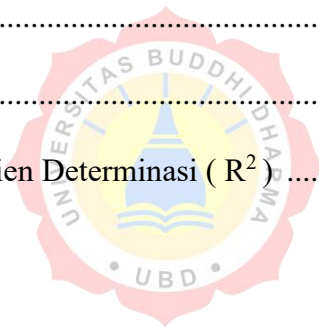


DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel II.1 Penelitian terdahulu..... | 48 |
| Tabel III.1 Operasional Variabel | 62 |
| Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Data Responden | 75 |
| Tabel IV. 2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian | 77 |
| Tabel IV.3 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 84 |
| Tabel IV.4 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 84 |
| Tabel IV.5 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 86 |
| Tabel IV.6 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 86 |
| Tabel IV.7 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 86 |
| Tabel IV.8 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 87 |
| Tabel IV.9 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 87 |
| Tabel IV.10Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 88 |
| Tabel IV.11 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 89 |
| Tabel IV.12Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi..... | 89 |
| Tabel IV.13 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 90 |
| Tabel IV.14Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 90 |
| Tabel IV.15Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 91 |
| Tabel IV.16Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 92 |
| Tabel IV.17Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 93 |
| Tabel IV.18Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 93 |
| Tabel IV.19Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 94 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Tabel IV.20 | Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 94 |
| Tabel IV.21 | Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 95 |
| Tabel IV.22 | Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja..... | 96 |
| Tabel IV.23 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 96 |
| Tabel IV.24 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 97 |
| Tabel IV.25 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 97 |
| Tabel IV.26 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 98 |
| Tabel IV.27 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 99 |
| Tabel IV.28 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 99 |
| Tabel IV.29 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 100 |
| Tabel IV.30 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 101 |
| Tabel IV.31 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 101 |
| Tabel IV.32 | Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja | 102 |
| Tabel IV.33 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 102 |
| Tabel IV.34 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 103 |
| Tabel IV.35 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 103 |
| Tabel IV.36 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 104 |
| Tabel IV.37 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 105 |
| Tabel IV.38 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 105 |
| Tabel IV.39 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 106 |
| Tabel IV.40 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 106 |
| Tabel IV.41 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 107 |

| | |
|--|-----|
| Tabel IV.42 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja | 107 |
| Tabel IV.43 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 107 |
| Tabel IV.44 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi | 109 |
| Tabel IV.45 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Kerja | 110 |
| Tabel IV.46 Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja | 111 |
| Tabel IV.47 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan | 111 |
| Tabel IV.48 Hasil Uji Validitas | 112 |
| Tabel IV.49 Hasil Uji Normalitass | 116 |
| Tabel IV.50 Hasil Uji Multikolonieritas | 118 |
| Tabel IV.51 Hasil Uji t | 121 |
| Tabel IV.52 Hasil Uji F | 123 |
| Tabel IV.53 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 124 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar II.1 Gambar Kerangka Pemikiran | 52 |
| Gambar III. 1 Struktur Organisasi..... | 56 |
| Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot..... | 117 |
| Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 120 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 136 |
| Lampiran 2 Data Penelitian Kuesioner | 145 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Frequency | 155 |
| Lampiran 4 Tabel t | 166 |
| Lampiran 5 Tabel F | 169 |
| Lampiran 6 Tabel r | 172 |
| Lampiran 7 Surat Keterangan Riset | 175 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup dalam perusahaan, perusahaan dapat tumbuh dan berkembang karena dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, salah satu nya adalah Sumber Daya Manusia atau karyawan. Tujuan utama Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah menganggap bahwa karyawan adalah suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi masa depan perusahaan. sangat memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan dan juga beberapa pelaku utama untuk dapat memastikan ketercapaian atau pun tidak tercapainya target perusahaan. Sumber Daya manusia adalah salah satu kunci pokok untuk perusahaan mengembangkan dan menentukan tujuan perusahaan. Perusahaan PT Citra Karunia Sukses berdiri pada tahun 2001 ia adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang contractor resmi yang membuat dan menjual produk cable tray dan cable Ladder untuk sebagai tatakan cable. Sebagai perusahaan contractor yang kompetitif, Daya saing dalam dunia bisnis sangat kompetitif terlebih dalam kondisi perekonomian yang sangat ketat serta banyak nya muncul pesaing yang dapat muncul dan menjadi ancaman bagi setiap usaha maka terjadinya banyak persaingan antara perusahaan sejenis nya, sehingga memiliki suatu tantangan dalam pengoprasian nya agar dapat mempertahankan kan kualitas dan juga eksistensi nya di dalam persaingan nya.

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor utama yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan dikarenakan akan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dan juga akan sangat berdampak bagi perusahaan. Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (Edy Sutrisno, 2019, P.75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya dan menurut Sinambela dalam Nita Lestari (2019, 303) yaitu suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang di kerjakan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang di dukung oleh hal – hal yang berasal dari luar dirinya, atas keadaan kerja, Hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor Contoh nya seperti Budaya Organisasi, Kompetensi dan juga Stress kerja .

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi “Menurut Ernawan dalam Nita Lestari (2018 : 74) Budaya Organisasi adalah merupakan gaya hidup dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan sebagai pencerminan dan nilai – nilai kepercayaan yang selama ini di anut oleh anggota organisasi “. Dan menurut “ Armstrong dalam Nevizond Chatab mendefisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang tidak diartikualisikan , namun dapat membentuk cara menentukan cara orang menyelesaikan sesuatu dalam organisasi “. Semakin tinggi tingkat penerimaan

para karyawan terhadap nilai – nilai pokok organisasi maka semakin besar komitmen mereka pada nilai – nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasinya .

Di dalam suatu perusahaan faktor kompetensi menjadi hal penting di perhatikan terutama untuk menilai tentang kemampuan seseorang, karena kompetensi itu sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mengukur pengetahuan, pemahaman, kemampuan, serta sikap dan nilai minat karyawan dan ini juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Menurut Dessler (2017:408) Kompetensi ialah salah satu karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan serta perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi tentang pengetahuan atau kemampuan serta di dukung oleh sikap yang di tuntutan oleh pekerja itu tersebut. PT Citra Karunia Sukses sering dihadapkan oleh permasalahan pada Budaya organisasi dan Kompetensi pada karyawannya pada PT Citra Karunia Sukses di nilai kurang baik pada budaya organisasi dan juga kompetensi maka dari itu akan menimbulkan terjadinya Stress kerja dan dengan itu juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya . Budaya Organisasi di PT Citra Karunia sukses masih belum berjalan dengan baik karena masih banyak karyawannya yang masih kurang disiplin dan juga masih kurang baik dalam komunikasi antara atasan dengan bawannya karena Komunikasi adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan dalam bekerja agar dapat membuat si karyawan tidak terjadi miss

komunikasi dan juga dapat bekerja semaksimal mungkin. Hal tersebut harus diperbaiki karena dapat berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Penting nya usaha lainnya yaitu untuk meningkatkan suatu kepuasan karyawan diantaranya dengan cara memperhatikan stress kerja pada karyawan, maka dari itu penulis melakukan penelitian pada stress kerja agar untuk meningkatkan kepuasan pada kinerja karyawan. Stress kerja sering di alami oleh karyawan yang berpengaruh pada budaya organisasi dan lingkungan yang di sekitar nya sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stress kerja yang telah di alami oleh karyawan pasti akan meningkatkan Kesehatan atau mutu di dalam pekerjaannya , setiap karyawan pasti mempunyai tingkatan stress kerja yang berbeda – beda satu dengan lain nya begitu pula dengan pekerjaan yang telah di berikan pada perusahaann. PT Citra Karunia Sukses tersebut adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang cable support system, dengan asumsi kepuasan kerja yang di pengaruhi pada stress kerja karyawan dan dapat berpengaruh pada penurunan kualitas kerja karyawan. Stress kerja ialah suatu nilai perasaan yang sangat merasa tertekan atas pekerjaan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Dalam masa pandemic covid 19 ini banyak mengubah bentuk dunia kerja dan banyak nya kebiasaan baru yang harus di lakukan oleh perusahaan agar terhindar dari penyebaran virus covid 19, salah satu nya dengan menerapkan protocol Kesehatan yang ada dan juga melakukan sosial

distancing dengan baik antar karyawan. Pada Pandemi covid 19 yang telah melanda perusahaan merupakan salah satu tantangan baru dan besar bagi perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal dan juga di mana perusahaan tersebut harus tetap mempertahankan Budaya organisasi yang baik dan Kompetensi kerja yang baik yang sehingga dapat menciptakan Kepuasan kerja yang optimal di masa pandemic. Maka dengan adanya covid 19 ini perusahaan dapat membuat peraturan baru dan juga dapat menyesuaikan nya dengan peraturan tersebut agar cara kerja karyawan di perusahaan terhadap kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah pada saat pandemic covid 19 sekarang ini.

Dengan adanya pandemic covid 19 dapat merubah prosedur dengan cara melakukan dua metode yaitu dengan bekerja dari rumah secara daring (Online) atau bekerja secara langsung di kantor serta di belakukan dengan cara bergantian 50% dari total karyawan yang ada dan melakukan protocol yang telah di tetap

Dalam penelitian ini, penulis akan mencoba membahas tentang permasalahan yang kerap terjadi dan kadang masalah tersebut tanpa kita sadari bahwa dapat menjadi faktor penghambat yang mempengaruhi tentang kualitas kinerja kerja karyawan. Semua itu di lakukan agar menjaga stabilita kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dia kerjakan dan agar tetap dapat memaksimalkan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka si penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan si penulis menarik kesimpulan untuk

mengadakan penelitian dengan mengambil judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi kerja dan Stress kerja pada Kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses .”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi kan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsi kan tentang bagaimana besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses.
2. Untuk mendeskripsikan tentang bagaimana cara meningkatkan kompetensi pada karyawan dan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses.
3. Mendeskripsikan tentang Stress kerja yang ada dalam perusahaan dan juga besar nya pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Citra Karunia Sukses.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan sebelum nya, maka perlu adanya Batasan fokus pembahasan tentang mengenai masalah faktor -faktor yang mempengaruhi tentang kepuasan kerja karyawan. Agar pembahasan nya lebih rinci dan mendalam. Untuk itu penulis merumuskan beberapa masalah antara nya :

1. Apakah Budaya Organisasi dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses ?
2. Apakah Kompetensi karyawan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses ?
3. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses?
4. Apakah suatu Budaya Organisasi, Kompetensi dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Citra Karunia Sukses?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sampaikan sebelum nya, Maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan bukti – bukti yang ada dan dapat mempengaruhi dalam kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya organisasi kepada kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses .
3. Untuk mengetahui seberapa besar nya pengaruh Stress kerja karyawan pada kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses.

4. Untuk mengetahui secara simultan seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi kerja, Stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di sampaikan di atas, manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah hasil dimana penelitian ini dapat memberikan manfaat atau untuk memberikan suatu pemahaman mengenai tentang faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, Kompetensi kerja dan Stress kerja pada kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan untuk dapat memberikan suatu informasi kepada perusahaan atau bagi pihak manajemen untuk membahas kepentingan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dapat mengetahui tentang seberapa besar nya pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi kerja dan Stress kerja pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan suatu gambaran pemikiran dan dapat menambah wawasan agar lebih luas bagi pihak

– pihak atau pembaca yang mempunyai sebuah permasalahan yang sama dengan penelitian yang di tulis di atas

4. Bagi Universitas Buddhi Dharma

Penelitian ini diharapkan untuk dapat bermanfaat bagi mahasiswa lain nya untuk menambah wawasan baru tentang pengetahuan terutama di bidang manajemen dan menjadikan bahan pertimbangan referensi untuk setiap pembacanya.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan suatu gambaran yang sangat jelas mengenai skripsi yang di buat oleh si penulis ini , maka di bawah ini akan di uraikan sistematika penulisan skripsi ini memuat :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran yang menjelaskan secara menyeluruh terhadap pengaruh nya Budaya Organisasi, Kompetensi kerja dan Stress kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karunia Sukses. Bab ini terdiri dari Latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang studi kepustakaan yang menjadikan suatu dasar untuk teori serta sebagai acuan

dalam pembuatan kerangka dan hipotesis penelitian yang terdiri dari gambaran umum teori, Hasil penelitian terdahulu, Kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang penguraian metode penelitian pada objek penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yang meliputi Jenis penelitian, Objek penelitian, jenis dan sumber data, Populasi, dan Sampel, Teknik pengumpulan data, Operasionalisasi variable penelitian dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang uraian mengenai isi penulis yang berisikan tentang deskripsi data yang di hasilkan penelitian variable independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUPAN

Pada bab terakhir ini menjelaskan tentang sebuah kesimpulan dari hasil akhir penelitian dan sebagai dasar jawaban dan perumusan masalah penelitian serta menguraikan saran dan pendapat kepada pihak yang terkait

dengan masalah yang di teliti oleh si penulis dari uraian bab

– bab sebelum nya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gambaran Umum Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam sebuah perusahaan faktor yang sangat penting dalam perusahaan yaitu manajemen, karena untuk mencapai keberhasilan perusahaan harus mempunyai manajemen yang sangat jelas agar mudah untuk mencapai keberhasilan. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian dan pengawasan yang telah dilakukan untuk mengatur perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen berikut ini penjelasan dari beberapa ahli yang menjelaskan tentang pentingnya manajemen :

Menurut (Kusnawan, 2018 : 21) mengatakan sebagai berikut :

“ Sumber daya manusia atau di singkat dengan MSDM merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur peranan dan hubungan antara tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”

Menurut (Ganyang, 2018 : 34) yang megatakan sebagai berikut :

“ manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan, penempatan serta pengendalian terhadap terhadap suatu individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Menurut Widiyanto & Wibowo (2021: 1) mengatakan sebagai berikut :

“ Manajemen adalah suatu peoses antara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan, personalia, pengarahan, perorganisasian serta kepemimpinan.

Bedasarkan dari definisi pendapat dari para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu kegiatan yang dimana suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur dan mengembangkan suatu potensi pada manusia dalam suatu organisasi yang dapat berpengaruh pada proses perencanaan, pengarahan, pengarahan serta pengawasan terhadap pemeriharaan dan dapat berfungsi sebagai suatu perenncanaan supaya dapat memberikan kepuasan dan kebutuhan yang di inginkan serta untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Majerial dan Operasional Sumber Daya Manusia (SDM)

A. Fungsi Majerial

Fungsi Manajerial pada manajemen sumber daya manusia untuk mengarahkan dan mewujudkan sasaran pokok manajemen agar berjalan dengan efektif dan efisien serta secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi – Fungsi manajerial terdiri dari

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah suatu rangkaian atau proses untuk memilih atau penetapan tujuan suatu organisasi dan sebagai penentu strategi yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan adanya perencanaan dapat dilakukan penilaian alternatif dalam pengambilan keputusan agar dapat menjadi lebih baik diantara alternatif lain nya.

b. Perorganisasian (Organizing)

Bertujuan untuk dapat mengatur berbagai sumber daya manusia dan sumber daya lain nya dan bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Perorganisasian adalah suatu rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan serta proses pengembangan struktur organisasi yang telah di tentuka oleh perusahaan, dengan begitu sumber

daya yang berada di dalam perusahaan dapat berfungsi secara optimal dan mampu melaksanakan peran serta fungsinya masing – masing .

c. Fungsi Penempatan

Seorang pemimpin memiliki tugas untuk menetapkan sumber daya manusia yang telah di tentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan, dengan demikian proses pencapaian tujuan bisa berjalan dengan cara lebih efektif dan efisien.

d. Pengarahan (Direcing)

Pengarahan atau Direcing yaitu suatu Tindakan yang berupaya agar semua anggota organisasi dapat berusaha untuk mencapai tujuannya yang sesuai dengan rencana manajerial serta usaha. Fungsi ini bertujuan untuk merencanakan atau mengarahkan agar makin lebih efektif dan efisien.

e. Pengawasan (Controlling)

Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk menilai suatu pekerjaan yang di kerjakan oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat di dalam perusahaan. Fungsi perencanaan sangat penting dilakukan karena untuk menentukan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan

oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan efisien serta efektif.

B. Fungsi Operasional

Fungsi operasional Sumber Daya Manusia (SDM) untuk pelaksanaan proses MSDM yang lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan.

Fungsi – Fungsi operasional terdiri dari :

a. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu penetapan, seleksi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan nadanya pengadaan dapat memudahkan untuk membantu mewujudkan pencapaian perusahaan

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses yang dimana untuk meningkatkan keterampilan secara teknis, teoritis dan moral karyawan dengan cara melalui Pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja di masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu kebijakan perusahaan untuk pekerja agar karyawan merasa puas atas pencapaian yang dilakukan. Kompensasi ini dilakukan

sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan secara langsung (Direct) dan tidak langsung (Indirect) dengan adanya kompensasi dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa uang ataupun barang.

d. Pengintegrasian

Suatu kegiatan yang berfungsi untuk mempersatukan suatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercapainya kerja sama yang serasi atau saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan untuk mencapai tujuan.

e. Pemeliharaan

Suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja dengan baik dan nyaman.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu fungsi utama dalam MSDM karena dengan kedisiplinan dapat mempermudah karyawan serta perusahaan untuk mencapai tujuannya dan juga kedisiplinan sangat penting bagi karyawan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah suatu putus hubungan antara karyawan terhadap perusahaan, pemberhentian ini biasanya di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan serta putus nya kontrak antara karyawan dengan perusahaan dan juga bisa di sebabkan akibat pensiun nya karyawan.

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai penyeimbang tentang banyak nya tantangan yang dihadapi oleh suatu organisasi yang terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada tantangan tersebut.

Berikut 4 tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) :

- a) Bisa menentukan suatu staregi yang efektif dan efesien yang berfungsi untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.
- b) Menentukan sebuah evaluasi kerja serta mengkaji ulang pekerjaan yang telah di kerjakanyang bertujuan untuk menyesuaikan strategi yang telah di tentukan.
- c) Membantu mengatur dan menjaga Kesehatan emosional (personal), keuangan , dan semua sector

yang ada pada perusahaan supaya perusahaan tersebut dapat mencapai profit yang maksimal.

- d) Mengevaluasi dan meninjau Kembali suatu kelemahan (Weakness), Kekuatan (Strength) dan peluang untuk ancaman yang ada dan sebagainya.

2.1.2 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

“ Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreze, Said Musnadi, dan M. Shabri abd Majid (2018 : 26) menyatakan bahwa:

budaya organisasi dapat di kembangkan dengan versi meningkatkan dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep Budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi untuk meningkatkan budaya pinjaman dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi sesuai dengan budaya yang mengandung konotasi kebangsaan.”

Menurut Sedarmayati (2017 : 75) mendefinisikan bahwa:

“Budaya organisasi adalah sebuah sikap atau keyakinan serta nilai yang umumnya akan dimiliki yang akan timbul dalam suatu organisasi yang dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah suatu cara untuk melakukan sesuatu di sini, di ikuti dalam jumlah Deni Sulistiawan, Sukrisno S.Riandi, Siti Maria (2017).”

Dikutip dengan jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo. Dan Nik Amah (2017) yang menjelaskan bahwa :

“ budaya organisasi sebagai suatu perangkat sistem nilai – nilai (Values), Keyakinan – Keyakina, Asumsi – asumsi atau norma – norma yang telah berlaku dan di sepakati serta di ikuti oleh para anggota organisasi yang sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah – masalah Organisasi (Darodjat 2015 : 236). “

Menurut (Sedamayati 2017 : 348) mengatakan bahwa :

“ Budaya Organisasi merupakan suatu nilai, asumsi, anggapan, asumsi, Sikap serta norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan suatu tindakan sehingga dapat menjadi identitas dan organisasi tertentu.

“

Berdasarkan pengertian dari teori – teori menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa Budaya Organisasi sangat berperan penting bagi perusahaan dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek dalam perusahaan dan mempunyai konsep yang akan terus berkembang dan harus di perhatikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah suatu pondasi untuk perusahaan yang berisi tentang nilai – nilai norma yang

menjelaskan tentang cara kerja karyawan dan kebiasaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam bentuk organisasi. Banyak pemimpin yang telah menggunakan teori budaya organisasi yang ada saat ini dan telah di terapkan di perusahaan nya. Oleh karena itu budaya organisasi yang mengandung nilai – nilai dan norma – norma memiliki 5 fungsi, antara lain :

1. Meningkatkan rasa kepemilikan

Budaya organisasi dapat berfungsi untuk mengidentifikasi yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan royaltis bagi seluruh anggotanya.

Misalnya, suatu organisasi dapat sangat menekankan budaya kedisiplinan, maka dari itu anggota nya akan memiliki identitas bahwa mereka adalah kumpulan orang – orang disiplin.

2. Alat untuk mengorganisasi

Fungsi ini untuk alat untuk mengorganisir setiap anggota atau karyawan suatu perusahaan. Maksudnya mengorganisasi atau atau mengukur suatu kelompok agar membentuk suatu kesatuan.

Nilai – nilai dan norma – norma dalam budaya organisasi yang bisa menjadi batas – batas yang harus di pahami dan di patuhi oleh semua anggota.

3. Meningkatkan kekuatan organisasi

Budaya organisasi mempunyai fungsi untuk meningkatkan suatu kekuatan nilai organisasi. Maksudnya untuk meningkatkan kualitas suatu organisasi untuk menilai norma yang ada dalam organisasi. Karena itu budaya organisasi juga dapat dikenal sebagai suatu pedoman dalam menyatukan suatu organisasi dengan memberikan standar tepat mengenai tutur kata dan tangka laku para anggota nya.

4. Mengontrol perilaku

Perilaku adalah serangkaian kata atau tindakan yang telah di buat oleh individu, Organisme, sistem atau entitas buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungannya organisme lain yang di sekitar nya.

5. Menentukan tujuan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat yang berfungsi sebagai alat ukur untuk menentukan arah atau hal – hal yang bisa dilakukan dan tidak. Tujuan nya adalah sebagai penjabaran visi dan misi yang di

inginkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi atau perusahaan.

Budaya yang kuat dapat meletakkan kepercayaan – kepercayaan, tangka laku dan cara bagaimana melakukan sesuatu tanpa perlu di pertanyakan lagi. Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai pelekat sosial dalam mempersatukan para anggota – anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi berupa nilai – nilai yang di lakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi untuk mengendalikan atau mengontrol atas perilaku karyawan.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Fred Luthans (2018 : 31) mengatakan bahwa :

“ Karakteristik budaya organisasi adalah salah satu sifat yang memiliki ciri khas yang terdapat pada sebuah organisasi yang mencakup tentang kebijakan, norma, filosofi, nilai dan aturan yang telah di tetapkan dalam sebuah organisasi tersebut”. Berikut 6 jenis karakteristik menurut Fred Luthans :

a. Keteraturan prilaku yang teramati.

Tiap anggota di dalam organisasi harus melakukan sebuah interaksi dengan anggota tim lain nyam aka dengan melakukan interaksi mereka memiliki Bahasa, cara berperilaku, terminology dengan cara yang sama.

b. Norma

Setiap anggota organisasi harus memiliki standar berperilaku dan cara bertindak sesuai dengan pedoman yang sesuai dengan peraturan yang di buat oleh suatu manajemen. Sehingga dengan pedoman ini akan mencakup sebagai informasi yang terkait pada suatu hal anggota organisasi bisa perbuat.

c. Nilai – Nilai dominan

Nilai – nilai dominan ini berfungsi sebagai menilai sebuah perilaku atau hasil organisasi yang di inginkan oleh setiap anggota. Nilai ini merupakan hal yang sangat organisasi harapkan sebagai suatu output untuk perkembangan dan kemajuan organisasi.

Contoh dari nilai organisasi tersebut adalah hasil output pekerjaan yang memiliki kualitas yang sangat tinggi didalam suatu organisasi, tiap anggota dapat menjalankan suatu kebijakan organisasi dengan baik, dan tingkat efisiensi maupun efektifitas yang optimal.

d. Filosofi

Filosofi adalah cara bagaimana suatu organisasi dapat memperlakukan para anggota nya dan juga para pelanggan nya dalam suatu tindakan dan keyakinan.

Contoh nya : PT Citra Karunia Sukses memiliki filosofi rumah kedua bagi karyawan nya dengan memberikan

suatu fasilitas dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja agar menjadi lebih nyaman.

e. Aturan

Aturan ini adalah suatu karakteristik yang mempunyai nilai untuk berpedoman yang berhubungan dengan kemajuan organisasi secara pasti.

f. Iklim Organisasi

Iklim organisasi ini maksudnya adalah adanya sebuah perasaan atau feeling yang bersumber dari tata letak fisik, cara interaksi di setiap organisasi dan bagaimana cara anggota tersebut dapat mendorong dirinya atau mempunyai inisiatif dalam berinteraksi dengan pihak pelanggan dan pihak luar lainnya.

Budaya organisasi dapat di gambarkan dengan jelas dan utuh dengan melakukan suatu penilaian terhadap anggota organisasi berdasarkan karakteristik organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Robins dalam (Sedamayati 2017 : 349) yang mengatakan bahwa karakteristik budaya organisasi terdiri dari :

1. Inovasi dan Keberanian untuk mengambil suatu resiko yang sejauh mana semua para karyawan didorong untuk berinovasi dan harus berani untuk mengambil sebuah keputusan atau resiko yang ada.

2. Kecermatan sejauh mana para karyawan diharapkan untuk dapat memperlihatkan suatu posisi kecermatan, analisis dan perhatian dalam perincian.
3. Kesungguh – sungguhan dalam melakukan pekerjaan yang menjelaskan tentang sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hal itu.
4. Bekerja dalam tim yang sejauh mana kegiatan kerja berorganisasi sekitar tim – tim bukan individual
5. Pengambilan resiko yang berfungsi untuk memberikan toleransi kepada anggota organisasi atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani untuk mengambil keputusan atau resiko terhadap apa yang di lakukan.
6. Kompetitif sejauh amana seseorang itu lebih agresif dan kompetitif bukannya santai -santai
7. Loyalitas dalam tim berfungsi untuk meningkatkan sejauh mana tingkat partisipasi karyawan dalam tim untuk menyelesaikan suatu kerjaan yang telah di berikan oleh suatu perusahaan.
8. Merasa tertantang sejuhmana karyawan dapat mempunyai jiwa kompetitif dengan lain nya dan dapat mengambil semua keputusan yang telah dii berikan.

9. Keakuratan sejauh mana suatu keputusan manajemen dapat mempertimbangkan suatu efek hasil pada orang – orang dalam suatu organisasi.
10. Partisipasi dan pelatihan yang menjelaskan tentang suatu kegiatan pelatihan organisasi yang dapat menarik partisipasi karyawan agar ikut dalam program pelatihan yang telah di buat oleh perusahaan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Dari definisi para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan sebagai indikator budaya organisasi diantaranya :

1. Kemampuan, kemampuan ini sangat penting dalam kaitannya untuk mencapai suatu tujuan dari suatu organisasi, Karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan suatu hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang sangat buruk juga, karena untuk mencapai suatu tujuan organisasi harus penting untuk mempunyai suatu kemampuan yang sangat baik.
2. Kepemimpinan, perusahaan harus senantiasa memberikan dorongan kepada atasannya dan juga karyawan untuk mengimplementasikan budaya

perusahaan dalam setiap event penting hal ini berkalu untuk menilai suatu sikap yang akan di terapkan dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi harus mempunyai seorang pemimpin yang memilik kemampuan yang lebih baik dan juga harus bisa memimpin suatu organisasi agar semua nya dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Keramahan, pemimpin perlu meningkatkan keramahan kepada seorang karyawan nya, seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang rama dengan karyawan nya sebab itu untuk sebagai contoh yang tauladan buat bawahan nya atau karyawan lain nya.
4. Tanggapan, berfungsi sebagai menjalankan suatu perintah organisasi atau tanggapan untuk menentukan sikap dan berfikir. Dengan ada nya tanggapan ini maka semua anggota akan lebih aktif dalam memberikan saran atau kritik.
5. Dorongan, dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari seorang pemimpin agar karyawan dapat mengerjakan tugas nya dengan baik.

Menurut Busro dalam Putri Wijayanti (2018 : 23) terdapat indikator di dalam budaya organisasi yaitu :

- a. Inisiatif
 - b. Kemampuan dalam pengawasan
 - c. Jaminan diri
 - d. Kecerdasan emosi
 - e. Kebutuhan atas pencapaian prestasi
 - f. Kebutuhan akan aktualisasi diri
 - g. Ketegasan dalam bersikap
- e. Tipe – Tipe Budaya Organisasi

Tipe budaya organisasi ini masih di teliti dan diidentifikasi oleh para peneliti lain nya dengan tujuan untuk mempelajari suatu hubungan antara tipe efektivitas budaya dan organisasi. Pencarian ini dapat di dorong oleh adanya suatu anggapan bahwa budaya oganisasi itu sangat penting.

Tipe budaya organisasi dapat di bagi menjadi 3 yaitu :

1. Kebudayaan klan (Clan Culture)

Dalam kebudayaan organisasi ini setiap anggota harus memiliki rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Tipe kebudayaan klan ini mirip dengan tipe keluarga yang memiliki suatu kebersamaan dan tipe ini lebih ke arah gotong royong atau kelompok yang akan berusaha untuk mencapai mufakat atau komitmen melalui keterlibatan dan komunikasi antar anggota.

2. Kebudayaan pasar (Market Culture)

Organisasi tipe kebudayaan pasar ini dapat berpusat pada suatu lingkungan eksternal yaitu pelanggannya, kebudayaan pasar ini berfungsi sebagai peraih keuntungan terbesar, mendapatkan pangsa pasar terbesar dan dapat mengalahkan para pesaing nya. Sukses dalam konteks organisasi yang berkarakteristik kebudayaan pasar ini adalah mendapatkan pangsa pasar yang besar dan menjadi seorang pemimpin pasar (Market Leader).

3. Kebudayaan Hirarki (Hierarchy Cultur)

Kebudayaan hirarki ini bertujuan untuk mengendalikan lingkungan kerja yang bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Kepemimpinan ini dapat di dasarkan pada koordinasi dan pemantauan yang telah dapat terorganisir pada budaya yang menekankan efisiensi dan prediktabilitas. Kebudayaan hirarki ini adalah konsistensi dan keseragaman. Atau suatu perencanaan (Planning) yang andal, kualitas produk dan layanan kepada pelanggan.

2.1.3 Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018: 31) mengatakan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu kemampuan individual untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar yang memiliki suatu keunggulan atas dasar – dasar pada hal – hal yang menyangkut pada kemampuan seseorang, keahlian serta sikap seseorang”.

Menurut Sedamayati (2017 : 211) mengatakan bahwa :

“Kempetensi itu sebagai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat digunakan untukmeningkat kan kinerja kerja karyawan keadaan atau kualitas yang mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu”.

Menurut (Edy Sutrisno 2019:203) yang mengakatan bahwa :

“Kompetensi adalah kemampuan yang ada di setiap karyawan yang di landasi oleh suatu pengetahuan dan keterampilan yang telah di dukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam mengerjakan pekerjaan nya di dalam perusahaan yang akan mengacu pada persyaratan kerja yang telah di tetapkan oleh sebuah perusahaan”.

Dari definisi para ahli di atas dapat di Tarik sebuah kesimpulan bahwa kompetensi ialah suatu pengetahuan atau skill yang berada di dalam setiap karyawan dan menjadikan sebagai syarat utama dalam perusahaan agar dapat mengerjakan pekerjaan nya dengan sangat mudah

dan juga dapat membantu karyawan untuk mendapatkan hasil yang sangat maksimal.

b. Faktor Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016 : 123), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan Nilai ini dapat berpengaruh pada kompetensi karyawan yang tercermin dari sikap atau perilaku seseorang yang sudah melekat pada dirinya, jika seseorang yang kurang kreatif atau inovatif dalam pekerjaannya maka orang tersebut tidak akan berfikir untuk mencari Teknik baru ataupun yang berbeda dan juga tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu setiap karyawan penting untuk berfikir tentang diri sendiri ataupun orang lain.

2. Keterampilan dan keahlian

Dengan aspek keterampilan dan keahlian dalam kompetensi ini memegang peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dapat berpengaruh terhadap kompetensi para karyawan. Keahlian dan keterampilan seseorang menjadi salah satu faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Para karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan atau mengembangkan keterampilan dan

keahlian dengan cara dilatih, dipraktikkan, serta di kembangkan dalam bidang yang sesuai. Keterampilan dan keahlian ini dapat menentukan suatu kualitas seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Faktor ini yaitu salah satu faktor dalam kompetensi, yang dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan yang akan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang belum mempunyai pengalaman sama sekali. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu di pelajari atau di kembangkan.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal dapat diartikan sebagai karakteristik seseorang. Karakteristik seseorang dapat berpengaruh besar terhadap kompetensi seseorang, contohnya seperti pada saat menyelesaikan masalah, menunjukkan kepedulian interpersonal serta dapat melakukan pekerjaan secara tim yang dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan dengan baik. Setiap orang dapat mempunyai karakteristik yang berbeda – beda dari keperibadian tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari – hari. Apakah orang tersebut memiliki sifat yang baik atau tidak, keperibadian orang dapat berubah meskipun dapat di ubah tetapi

tidak cenderung mudah untuk merubah suatu karakteristik seseorang.

5. Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor dalam kompetensi, motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan , apresiasi terhadap karyawan dapat berpengaruh besar terhadap kompetensi, jadi dengan memberikan motivasi kepada para karyawan dapat memberikan semangat baru kepada karyawan dalam mengerjakan tugas nya atau pekerjaan nya maupun tanggung jawab yang telah di berikan.

6. Isu Emosional

Isu – isu emosional yang mempengaruhi kompetensi, dengan artian isu – isu tersebut adalah salah satu penghambat emosional yang dapat membatasi terbentuk nya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Dengan mengatasi pengalaman yang kurang baik atau kurang menyenangkan dapat memperbaiki para karyawan dalam penguasaan kompetensi. Jika para karyawan tidak dapat mengatasi isu emosional dapat membatasi motivasi serta inisiatif dari karyawan itu sendiri.

7. Kapasitas intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang dapat berpengaruh terhadap

tingkat kemampuan berfikir yang berbeda – beda, sebuah kompetensi tergantung pada pola pemikiran yang kognitif, pemikiran konseptual serta pemikiran analitis.

c. Manfaat Kompetensi

Manfaat Kompetensi menurut (Ruky di dalam Buku Sutrisno 2016,208

) Mengatakan bahwa ;

1. Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang ingin di capai

“ Dalam melakukan pekerjaan adanya suatu keterampilan, pengetahuan serta karakteristik yang mempunyai pengaruh pada suatu prestasi dari hasil kerja karyawan. Poin tersebut bisa berfungsi untuk membantu pada saat mengurangi setiap pengambilan keputusan yang akan di lakukan dengan cara subjektif di dalam sumber daya manusia”.

2. Sebagai alat Seleksi Karyawan

Kompetensi dapat menjadikan suatu alat untuk melakukan seleksi pada karyawan yang di mana akan mempermudah sebuah perusahaan dalam melakukan pemilihan atau proses perekrutan para calon karyawan baru yang berkualitas dantelah melamar di perusahaan nya. Perusahaan bisa mengarahkan sasaran selektif dan mengurangi pembiayaan untuk rekrutmen yang kurang dibutuhkan oleh perusahaan, cara perilaku yang di butuhkan oleh setiap fungsi dari sebuah jabatan dan akan berfokus pada suatu proses pengwawancaraan seleksi kepada prilaku yang sedang di cari.

3. Maksimal dan produktivitas

Syarat yang telah di berikan oleh perusahaan agar bisa melakukan pencarian karyawan yang berkualitas atau searah agar bisa dapat menutup setiap kesenjangan didalam sebuah ketelampilan sehingga mampu dimobilisasikan dengan cara vertical ataupun horizontal.

4. Pengembangan system Remunerasi (Imbalan)

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan dalam proses pengembangan system remunerasi (Imbalan) yang sesuai dengan apa yang karyawan miliki, serta tentang pemberian suatu remunerasi (Imbalan) di lakukan dengan cara terarah serta terang - terangan sesuai dengan perilaku dari setiap orang karyawan.

5. Kemudahan Adaptasi Terhadap Perubahan

Dalam mengalami perubahan maka kompetensi ini memberikan sarana dalam menerapkan suatu keterampilan yang sesuai dengan perubahan yang akan terjadi yang akan sesuai dengan kebutuhan pada saat mengalami perubahan.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai – nilai perubahan

Model dari kompetensi ini adalah salah satu cara yang akan memberikan suatu kemudahan dalam mengkomunikasikan nilai serta apa yang akan di kerjakan dan menjadi fokus bagi para pekerja atau karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa kompetensi sangat manfaat untuk perusahaan agar dapat mempermudah pembentukan

pekerjaan, seleksi karyawan, pengevaluasian pekerjaan dari karyawan yang berfungsi untuk pengemangan perusahaan dan memperkuat nilai – nilai dan budaya perusahaan.

d. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indicator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah (2017) Yaitu :

1. Karakter Pribadi (Traits)

Karakter pribadi (Traits) adalah suatu karakteristik fisik dan reapon yang di lakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (Self Concept)

Konsep diri adalah suatu perangkat sikap yang ada di dalam sikap seseorang yang berfungsi untuk sebagai system nilai atau citra diri yang di miliki seseorang.

3. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area yang spesifik tertentu.

4. Keterampilan (Skill)

Keterampilan atau skill adalah suatu kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motivasi kerja (Motives)

Motivasi adalah suatu cara yang sangat konsisten yang dipikirkan atau di kehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan dan membimbing suatu perilaku tertentu terhadap jumlah aksi dan tujuan.

2.1.4 Stress Kerja

A. Pengertian Stress Kerja

Menurut Nusran (2019 : 72) mengatakan bahwa :

“ Stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena di sebabkan oleh lingkungan, fisik (badan) dan juga situasi sosial yang telah berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari – hari termasuk saat bekerja

(Permatasari & Prasetio, 2018 : 89)”.

Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan bahwa :

“ Jika stress kerja menciptakan suatu ketidak seimbangan antara fisik dengan psikis yang akan berpengaruh pada emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.

Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam permatasari & prasetio, 2018 : 89) mengatakan bahwa :

“ Stress kerja adalah suatu keadaan individu yang dapat menjelaskan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan

kerjanya sehingga individu dapat merespon segera negative dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya” .

B. Gejala – Gejala Stress kerja

Suatu pernyataan yang sama juga telah di ungkapkan oleh Braham (dalam Nusran, 2019 : 74 – 75) yaitu menjelaskan tentang gejala – gejala yang ada pada stress kerja dapat berupa tanda-tanda berikut :

1. Fisik

Gejala fisik dapat di sebabkan karena sulit tidur atau tidur yang kurang teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan pada organ tubuh yang akan dapat menimbulkan stress kerja.

2. Emosional

Emosional meliputi munculnya rasa gugup pada diri, suasana hati yang mudah berubah-ubah, daya ingat yang menurun, sulit untuk berkonsentrasi dan juga dapat berpikir secara berlebihan.

3. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain dan juga mencari masalah pada orang lain.

Stress kerja yang telah dirasakan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan pada akhirnya muncul gejala-gejala, yaitu gejala dari stress kerja itu sendiri karena secara umum,

Menurut Arwin, Siahaan dkk (2019 : 75) menyatakan bahwa “ Gejala-gejala stress kerja dapat mengacu pada suatu kemampuan individu untuk menghadapi pekerjaannya, sebagai hasilnya gejala stress kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 yaitu :

- a. Gejala Fisiologikal
- b. Gejala Psikologikal
- c. Gejala prilaku

Bedasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa gejala – gejala stress kerja dapat menimbulkan gangguan pada pekerjaan nya yang dapat berpengaruh pada fisik dan prilaku seseorang.

C. Penyebab Stress kerja

Menurut (Muhammad Busro 2017, 45-46) “ Stress ditempat kerja yang merupakan suatu kondisi yang harus memiliki sebuah potensi untuk dapat menghasilkan pengalaman baru bagi seseorang dalam berbagai situasi yang penuh tekanan”. Tingkatan dari pengalaman stress kerja dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stress kerja itu sendiri yang dapat berpengaruh pada beberapa faktor seperti berikut :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan para karyawan mudah stress, tetapi lingkungan kerja yang kondusif akan menyebabkan karyawan tahan dalam bekerja meskipun di berikan tingkatan yang sulit dalam bekerja kalau lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan pun akan bertahan .

2. Intensitas Stress

Ketika karyawan telah berulang kali mengalami stress dalam bekerja yang sangat berat, maka orang tersebut akan lebih cenderung mudah terpapar oleh rasa stress pada pekerjaannya.

3. Geografi dan Demografi Sosial

Karyawan yang hidup dengan tingkat jumlah penduduknya yang sangat padat apa lagi ditambah dengan banyaknya pesaing dalam hidup yang sangat terlalu keras maka akan semakin mudah mengalami stress.

4. Presepsi terhadap tingkat kesulitan

Karyawan yang mudah menyerah dan memandang segala sesuatu yang sulit bagi dia untuk dikerjakan akan menyebabkan stress dan akan selalu mengalami stress setiap mendapatkan pekerjaan yang sangat sulit, akan tetapi dengan karyawan yang sulit dengan pekerjaannya secara fokus, maka karyawan tersebut akan mengalami stress

5. Tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan

Pekerjaan yang mempunyai suatu tingkat resiko yang sangat tinggi juga akan membuat karyawan mengalami stress kerja dan juga semakin sulit suatu pekerjaan maka semakin mudah karyawan mengalami stress kerja yang sangat berlebihan.

6. Pola hidup

Karyawan harus dapat menerapkan pola hidupnya karena dengan gaya hidup konsumtif dan gaya hidup yang mewah akan

mudah menjadi stress dan sebaliknya seorang yang mempunyai gaya hidup yang sederhana apa adanya tidak terlalu mengejar akan sulitnya stress.

D. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut (Diana 2021 : 214), berikut 6 Faktor yang akan dapat mempengaruhi stress kerja :

1. Konflik terhadap rekan kerjanya

Perbedaan pendapat pada rekan kerja tersebut akan menjadi suatu rentan dalam menimbulkan suatu permasalahan antara karyawan, pasti konflik tersebut akan dapat mengacu pada stress dan membuat semua pekerjaan jadi tidak optimal. Solusinya, yaitu coba untuk tidak membawa suatu permasalahan pribadi ke dalam pekerjaan atau pada saat dalam melakukan aktivitas kerja di tempat kerja.

2. Tidak bisa menahan Emosional

Salah satu faktor penghambat yang dapat memicuh saat bekerja juga dapat mengakibatkan hal ini, karena dengan emosi akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi kehambat atau tidak selesai sehingga dapat menimbulkan stress kerja, solusinya dengan melakukan semua kegiatan yang akan membuat anda menjadi tenang misalnya dengan cara mendengarkan musik.

3. Tumpukan Pekerjaan.

Dengan tumpukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan yang belum selesai akan membuat para karyawan merasa kelelahan apabila terlalu sering demikian maka akan memicu pada stress kerja karyawan dengan itu solusinya adalah mencoba kepada karyawan untuk memprioritaskan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan dan juga mengerjakannya dengan semaksimal mungkin agar tidak dapat menimbulkan pemumpukan pekerjaan.

4. Kejaan di luar jam kerja

Faktor ini dapat menjadi pemicu pada stress kerja yang menyebabkan karyawan harus mengerjakan atau mendapatkann pekerjaan yang harus diselesaikan diluar jam kerja misalnya di malam hari atau pada saat libur bahkan pada saat mengambil cuti. Namun terkadang karyawan sering merasa tidak enak untuk mengabaikan tugas yang di berikan oleh atasannya, apalagi berisitentang prihal yang sangat penting, maka kejadian ini yang bisa merusak mood seseorang bahkan dapat mengacu pada stress.

5. Masalah personal

Faktor yang dapat memicu pada stress kerja didalam dunia pekerjaan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor eksternal yang dapat memicu pada gangguan pikiran. Masalah personal ini contoh seperti ada masalah di luar atau pada keluarga serta teman yang telah di campurkan dengan masalah dengan pekerjaannya

yang dapat memberikan suatu tekanan pada pikiran sehingga membuat suatu produktifitas saat bekerja menjadi terlambat.

Solusi nya dengan cara tidak membawa suatu permasalahan pribadi kedalam pekerjaan dan harus di selesaikan terlebih dahulu,

2.1.5 Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (Hamali. 2016, 202) mengatakan bahwa :

“Kepuasan kerja mengandung arti untuk melihat sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam bekerja, dan hal – hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial diluar pekerjaan sehingga dapat menimbulkan sikap umum terhadap pekerjaan yang dihadapinya.”

Menurut Tholok, F. W., Santosa, S., & Janamarta, S. (2019) yang menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif atau negative yang akan di lakukan individual terhadap pekerjaan nya.”

b. Variable-variable Kepuasan kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunga (Hamali 2016,P.203) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variable seperti :

1. Tingkat ketidakhadiran kerja (Absen)

Karyawan yang dinilai dengan kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadirannya sangat tinggi. Karyawan yang sering tidak hadir kerja dengan suatu alasan yang sangat tidak logis dan subjektif.

2. Perpindahan Karyawan (Turnover)

Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya biasanya turnover lebih tinggi.

3. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang mempunyai tingkat pekerjaannya yang lebih tinggi menunjukkan suatu kemampuan yang dimilikinya yang sangat baik dan aktif dalam menemukan suatu ide-ide baru serta kreatif dalam bekerja dan sedangkan orang yang tidak memiliki rasa puas di dalam pekerjaannya biasanya orang yang kurang aktif dalam pekerjaannya.

4. Umur

Karyawan yang cenderung lebih tua umurnya biasanya akan lebih merasa puas daripada karyawan yang umurnya sangat

relative muda, sedangkan karyawan yang memiliki usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal dalam dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangannya yang akan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan akan berhubungan pula dengan koordinasi karyawan.

c. Penyebab kepuasan kerja

“ Menurut (Kreitner dan Kinicki 2001) yang di kutip oleh (Poltak 2018, 307-308) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa terdapat 5 penyebab terhadap kepuasan kerja” :

a. Perbedaan (Discrepancies)

Suatu kepuasan ini memiliki faktor yang sejauh mana dapat memenuhi sebuah harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh secara individual dari sebuah pekerjaannya. Apabila suatu kenyataannya lebih kecil dari pada harapan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan atau sebaliknya.

b. Pencapaian nilai (Value attainment)

Dalam pencapaian nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu dengan yang lain nya pasti jauh lebih berbeda.

c. Keadilan (Equity)

Berfungsi sebagai seberapa adil individu yang diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan presepsi satu dengan yang lain dengan kriteria dan urutan keadilan tersebut kerja.

d. Pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment)

Kepuasan dapat ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya, hal ini dapat terikat dari teori maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklarifikasi secara berjenjang dalam lima tingkatan.

e. Komponen genetic (Dispositional/genetic components)

Yang dapat berfungsi sebagai suatu sifat pribadi dan faktor genetic, indicator yang dapat di jadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini yang di hubungkan dengan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian-penelitian yang dapat dijadikan referensi pada penelitian ini dapat ditampilkan dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel II.1 Tabel Penelitian Terdahulu


| No | Nama Penelitian dan Tahun | Judul | Variabel | Kesimpulan |
|----|--|--|---|--|
| 1 | Diah Pranitasari Cici Bela Saputri (2020) | Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Posmi Steel Indonesia | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi (X1) • Lingkungan kerja (X2) • Kepuasan kerja (Y) | Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dijalankan Bersama-sama dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat Suatu pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja |

| | | | | |
|---|---------------------------------|--|--|--|
| | | | | melalui motivasi kerja yaitu sebesar 6,4%.9). |
| 2 | Ni Wayan Supartini dkk (2014) | Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil di secretariat daerah gianjar | | Kepuasan kerja yang sangat memuaskan yaitu variable keamanan kerja perusahaan dan manajemen pengawasan serta kondisi kerja, aspek sosial dan dua variable mengharapkan kepuasan kerja yang memuaskan yaitu variable kesempatan untuk maju dan gaji |

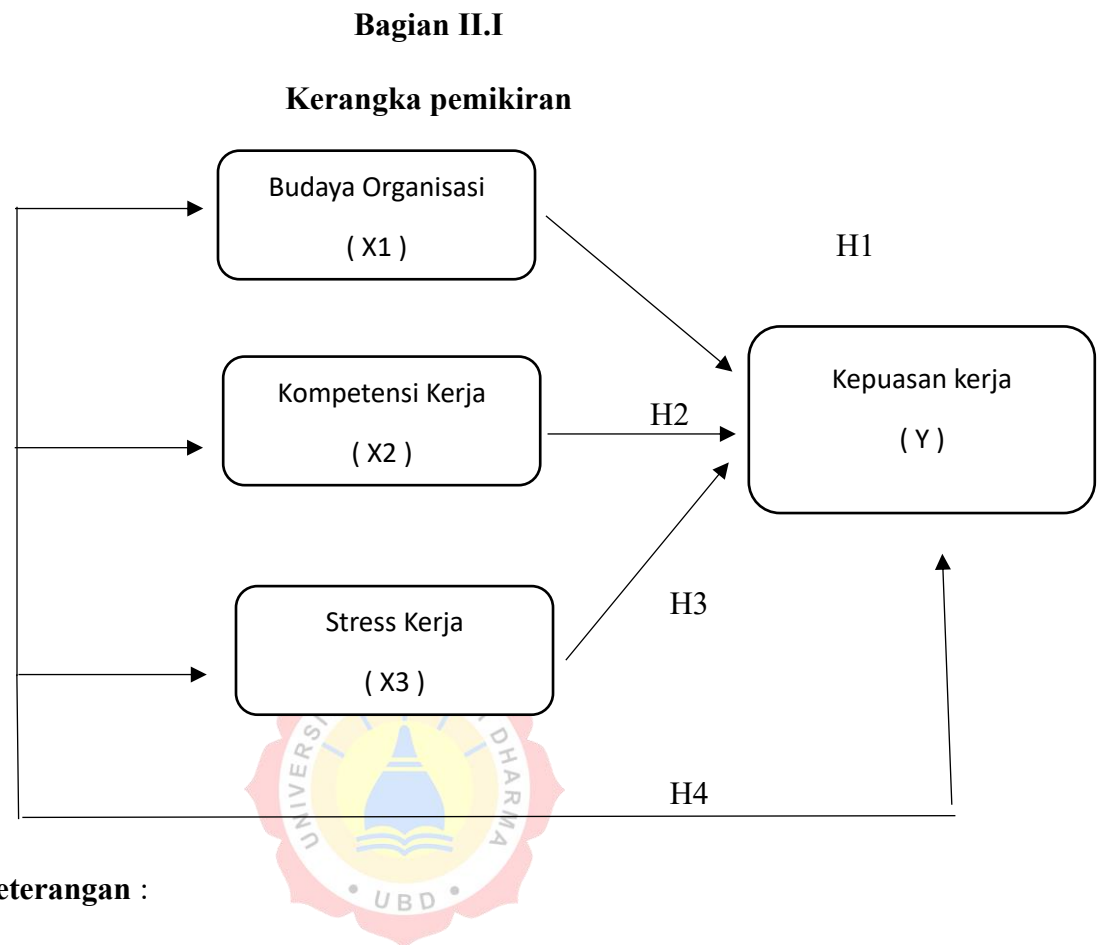


| | | | | |
|---|-------------------------|--|--|---|
| 3 | Agung Satrio (2019) | Pengaruh Kompetensi,kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Siantar Top Tbk Sidoharjo | <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi (X1) • Kompensasi (X2) • Lingkungan kerja (X3) • Kinerja kerja (Y) | Hasil yang dapat diperoleh penelitian menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan menilai 82 % sisa 18% di luar Variable yang sedang di teliti |
| 4 | Felicia Wijaya (2019) | Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pada perusahaan Lion Boga | <ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja (X1) • Motivasi kerja (X2) | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan dari |



| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja kerja (Y) | berbagai faktor dan dapat berpengaruh pada hasil yang di peroleh |
| 5 | Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) | Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja kerja Karyawan (Studi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)  | <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi (X1) • Kinerja Kerja karyawan (Y) | Variable kompetensi sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan nilai 51 % serta 49 % yang berpengaruh terhadap di luar variable yang di teliti |

2.3 Kerangka Konsep



Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kompetensi

X3 : Stress Kerja

Y : Kepuasan Kerja

2.4 Perumusan Hipotesa

Hipotesis ialah suatu bentuk dugaan sementara atau hasil yang dapat bersifat sementara bisa saja benar dan juga bisa saja salah terhadap rumusan masalah

dari penelitian yang terbentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis di dalam penelitian diatas sebagai berikut :

Ha 1 : Budaya Organisasi (X1) yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan

Karyawan (Y) pada PT Citra Karunia Sukses

Ho 1 : Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Karyawan (Y) pada PT Citra Karunia Sukses

Ha 2 : Kompetensi Kerja (X2) yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Karyawan (Y) Pada PT Citra Karunia Sukses.

Ho 2 : Kompetensi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan (Y) Pada PT Citra Karunia Sukses.

Ha 3 : Stress kerja (X3) yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Y) Pada PT Citra Karunia Sukses.

Ho 3 : Stress kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Y) Pada PT Citra Karunia Sukses.

Ha 4 : Budaya Organisasi (X1), Kompetensi kerja (X2), Stress Kerja (X3)

secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pada PT Citra Karunia Sukses.

Ho 4 : Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Kerja (X2), Stress Kerja (X3)

secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT Citra Karunia Sukses.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penulisan dalam penelitian ini memilih dengan menggunakan jenis penelitian metode deskriptif Kualitatif yaitu dengan menggunakan model penelitian kualitatif berupa studi kasus. Menurut Moleong (2017 : 6) mengatakan bahwa : “ penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami suatu fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi,motivasi atau tindakan lain nya dengan cara holistic dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa. Pada suatu konteks khusus yang secara alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode penelitian. Data yang diperoleh akan cenderung kualitatif, analisis data dan bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian akan bersifat untuk memahami makna, memahami ke unikan serta menemukan hipotensis ”.

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat perusahaan.

PT Citra Karunia Sukses adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang memproduksi barang berupa Cable Tray atau Cable Ladder atau bisa di sebut dengan tatakan cabel yang berada di terletak di JL. Manis V no 15 A Kawasan Industri Manis Jatiuwung Tangerang , PT Citra Karunia Sukses berdiri pada tahun 2001 yang

berawal dari toko elektronik dan sekarang berkembang menjadi sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor.

PT Citra Karunia Sukses menganut sistem kekeluargaan. Tujuan membangun perusahaan cable tray ini sebagai alat untuk melindungi kabel-kabel yang berada di luar agar tidak mudah rusak dan dapat menciptakan peluang lapangan kerja bagi yang sedang membutuhkan nya di sekitar nya, dan sekarang PT Citra Karunia Sukses memiliki kurang lebih sekitar 120 karyawan yang bekerja di dalam nya

2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan :

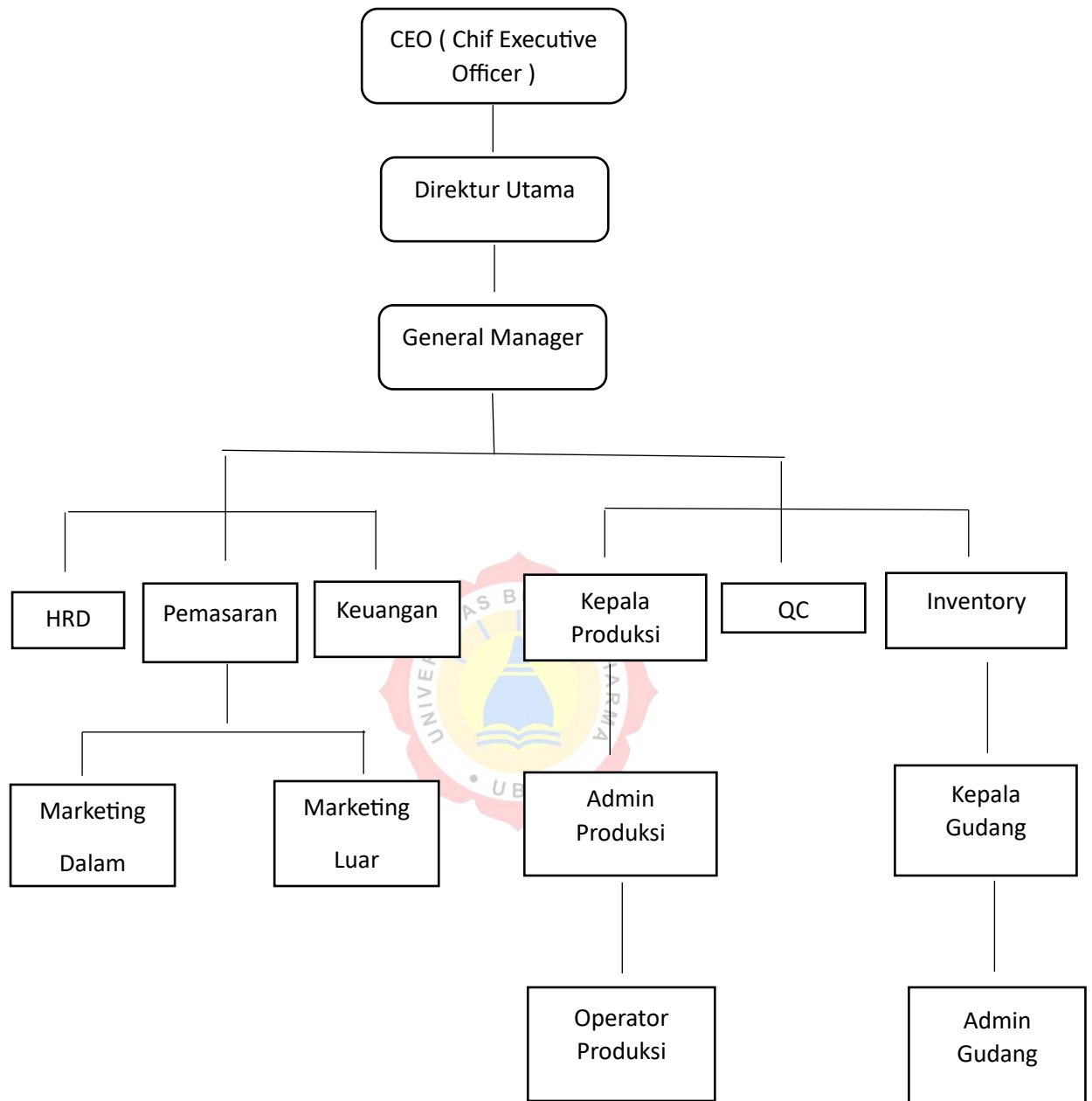
Menciptakan suatu produk yang dapat berkualitas dan juga memberikan layanan “ Value For Money ” terhadap costumer dan juga menjadikan produk yang dibuat sebagai referensi terhadap costumer lain nya.

Memberikan kenyamanan kepada costumer dan pelayanan yang terbaik dan mengutamakan kepuasan kepada costumer pada saat memakai produk yang di buat.

Misi Perusahaan :

Menjadikan produk yang dibuat menjadi lebih berkualitas dan juga dapat sebagai referensi bagi para costumer.

C. Struktural Organisasi



D. Uraian Tugas

a. CEO (Chief Executive Officer)

1. Merancang strategi bisnis dan bertanggung jawab untuk mengembangkan, serta menentukan arahan perusahaan agar bisa berjalan dengan lancar.
2. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja kerja departemen atau divisi yang ada dalam perusahaan serta mengevaluasi direktur di perusahaan agar untuk memastikan jika semua berjalan dengan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan.
3. Melihat potensi kerja sama dengan perusahaan lain yang memiliki kesamaan tujuan demi perkembangan operasional perusahaan.
4. Menciptakan, mengomunikasikan serta mengimplementasikan visi, misi serta gambaran umum tujuan perusahaan kepada seluruh karyawan.

b. Direktur Utama

1. Direktur utama bertugas memimpin dan bertanggung jawab menjalankan pekerjaannya
2. Memilih, menetapkan, serta mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (*Manager*)
3. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
4. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

c. General Manager

Manajer Area berwenang dalam membina, memberikan bimbingan, serta saran dan perintah pada *manager* masing-masing bagian yang menyangkut pelaksanaan tugas. Adapun tugas dan tanggung jawab manager area :

1. Mewakili direktur dalam mengambil sebuah keputusan serta arahan hasil yang sudah dilakukan.
2. Menentukan strategi pemasaran yang dapat memberikan hasil yang lebih baik untuk kedepannya.
3. Mementor secara langsung pekerjaan *finance* dan *Accounting manager* dalam mengelolah keuangan.
4. Mementor secara langsung pekerjaan *HRD Manager* dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam pembinaan Sumber Daya Manusia.
5. Mengatasi permasalahan produksi bersama-sama dengan *Plant Manager* dan *Manager* lainnya yang terkait.
6. Mementor secara langsung pekerjaan *Purchasing Manager* dalam melakukan pembelian material untuk keperluan produksi.
7. Menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pemerintahan bersama-sama dengan *HRD Manager*.

d. HRD

Tugas *HRD & GA Staff* adalah sebagai berikut :

1. HRD bertugas melakukan perekrutan karyawan pengangkatan jabatan karyawan dan pemberhentian karyawan.

2. Mengurus absensi karyawan.
 3. Bertugas menilai kinerja kerja karyawan
 4. Membantu Manager HRD & GA dalam pelaksanaan system K3 dan 5R di dalam lingkungan perusahaan.
 5. Membantu manager HRD & GA dalam memastikan peraturan dan ketentuan serta kebijaksanaan perusahaan lainnya yang telah disosialisasikan dengan baik oleh seluruh karyawan.
 6. Membantu menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi antar karyawan.
- e. Pemasaran (*Sales & Marketing Staff*)
- Sales & Marketing Staff* yaitu adalah memastikan pengiriman berkelanjutan dan konsisten kepada mitra perusahaan dan *Client*.
- Adapun tugas-tugas dari *Sales & Marketing Staff* ini adalah :
1. Mengkordinasi proyek penjualan
 2. Analisis harga dan penjualan
 3. Memasarkan produk yang ada di perusahaan
 4. Memberikan solusi terhadap masalah atau kebutuhan customer secara Teknik.
 5. Mencari proyek untuk keuntungan perusahaan atau meningkatkan target penjualan.
- f. Keuangan (*Accounting & Finance*)
1. Membuat laporan keuangan perusahaan dan laporan perpajakan perusahaan.

2. Menyusun anggaran pengeluaran dan pemasukan perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahun.
3. Melakukan surat menyurat yang ada hubungannya dengan bidang perbankan maupun keuangan.

g. QC (*Quality Control*)

1. Mendokumentasikan inspeksi dan tes pada produk perusahaan.
2. Memastikan produk yang dibuat oleh perusahaan memenuhi mutu ISO seperti 9001, ISO 9002.
3. Memastikan kualitas produk yang dibuat memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.
4. Memonitor setiap proses yang terlibat didalam produksi.
5. Mencari tahu potensi perkembangan pada produk.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan suatu informasi mengenai penelitian yang telah terkait. Data yang telah digunakan dalam penelitian diatas ini menggunakan 2 jenis sumber data yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer adalah suatu data yang dapat di peroleh yang berumber dari hasil olahaan kuesioner yang telah disebarkan secara langsung ataupun dengan menggunakan media sosial oleh si penulis

yang bertujuan untuk mendapatkan suatu jawaban pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2018:456) mengatakan bahwa : Data primer adalah suatu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dapat di kumpulkan sendiri oleh peneliti yang langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang akan dilakukan.

b. Data Skunder

Data Skunder adalah data yang dapat dikumpulkan melalui buku-buku maupun artikel-artikel atau website yang berkaitan dengan makalah yang diteliti dengan diperoleh dari perantara seperti buku, website ataupun artikel – artikel tidak langsung untuk penulis gunakan sebagai alat referensi.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) mengatakan bahwa :

“ Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang telah mempunyai kualitas dan suatu karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan ”.

Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses serta objek yang dapat dijadikan sumber data diri penelitian. Dalam penelitian ini dapat

diketahui populasi dari hasil penulis penelitian sebanyak 120 karyawan yang bekerja di PT Citra Karunia Sukses.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 118) mengatakan bahwa :

“ Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langka untuk dapat menentukan suatu langka besarnya sampel yang di ambil oleh si penulis dalam melaksan.

Diketahui Jika suatu populasi dalam memiliki jumlah yang sangat besar serta pihak peneliti tidak bisa mempelajari jumlah yang sudah ada, maka dari itu dengan batas waktu yang terbatas, peneliti menggunakan sampel dari jumlah populasi yang sudah ada. Langka awal dalam penelitian adalah dengan cara menggunakan suatu rumus sebagai berikut.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e^2 : persentasi/standar eror kemampuan sampel dalam mewakili populasi (Standar eror 5%)

1 : Nilai Konstanta

Perhitungan sampel karyawan pada PT Citra Karunia Sukses berdasarkan rumus diatas adalah 120 karyawan kelayakan sampel dalam penelitian tersebut adalah :

$$N = \frac{120}{1 + 120 \cdot (5\%)^2}$$

$$N = \frac{120}{1 + 120 \cdot (0.0025)}$$

$$N = \frac{120}{1 + 0.3}$$

$$n = 92,307/92 \text{ Orang reasponden.}$$

Dari hasil perhitungan di atas yang telah di lakukan peneliti dengan menggunakan rumus slovin kesimpulan jumlah sample yang diberikan dan di dapatkan dengan jumlah populasi 120 reasponden / orang dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 92 orang/reasponden.

G. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti saat ini sedang melakukan sebuah penelitian dengan menggunakan suatu Teknik / sistem pada saat pengumpulan data atau informasi, sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi ialah suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memperhatikan atau melihat aktivitas yang di lakukan untuk mengamati secara langsung dengan suatu objek tertentu dengan memiliki tujuan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan cara langsung ataupun tidak langsung yang tujuannya untuk mengetahui keterangan dan pendapat dari responden.

3. Studi kepustakaan

Penulis menggunakan studi kepustakaan dalam pengumpulan data skunder. Data tersebut berupa landasan – landasan atau teori serta informasi yang telah berkaitan dengan variable yang sedang di teliti. Serta mencari dan mempelajari referensi dan jurnal – jurnal lainnya yang berkaitan dengan variable tersebut.

4. Riset Internet

Penulis sedang berusaha mencari suatu informasi atau data dari internet yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang di perlukan oleh penulis agar bisa dapat memenuhi kelengkapan dari data ataupun informasi – informasi yang sedang di teliti dan dapat memperoleh berbagai macam data tambahan yang berasal dari situs – situs yang berhubungan dengan penelitian.

5. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi ini suatu Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen – dokumen yang berkaitan dengan apa yang sedang di teliti.

H. Operasional Variable

Operasional variable merupakan variable yang telah dirumuskan berdasarkan karakteristik variable – variable yang telah di teliti . variable Independen dari penelitian ini ialah Budaya Organisasi (X1), Kompetensi kerja (X2) dan Stress kerja (X3) sedangkan variable Dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y)

Table III. 1 Operasional Variable

| Variable | Sub Variable | Indikator | Skala |
|---------------------------------|---|---|--------|
| Budaya Organisasi (X1) | 1. Berorientasi terhadap hal detail. 2. Inovasi dan resiko 3. Berorientasi pada tim 4. Agresif | 1. Kecermatan 2. Kemampuan berinovasi 3. Pengambilan resiko 4. Keakuratan 5. Kesesungguhan 6. Partisipasi dalam pelatihan kerja 7. Loyalitas dalam tim 8. Bekerja dalam tim 9. Kompetitif | Likert |

| | | | |
|--|--|--|--------|
| | | 10. Merasa tertantang | |
| Sumber : Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sedamayati 2017, 348) | | | |
| Kompetensi Kerja (X2) | 1. Manfaat kompetensi 2. Faktor kompetensi 3. Indikator kompetensi | 1. Keterampilan 2. Pengalaman 3. Motivasi 4. Keyakinan dan nilai – nilai 5. Motif 6. Alat Seleksi Karyawan 7. Pengembangan 8. Sikap 9. Konsep diri 10. Memaksimalkan Produksi | Likert |
| Sumber : Manajemen Kinerja (Wibowo 2016, 273) | | | |
| Stress kerja (X3) | 1. Faktor Organisasi | 1. Beban kerja 2. Teknologi 3. Pengaruh pimpinan 4. Konflik peran | Likert |

| | | | |
|---|---|---|--------|
| | 2. Faktor kelompok | 5. Penumpukan pekerjaan 6. Lingkungan kerja 7. Tritorial pekerjaan 8. Kekompakan kelompok 9. Struktur organisasi 10. Dukungan kelompok | |
| Sumber : Suwanto dan Doni juni priansa (2014,257) dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi public dan bisnis, | | | |
| Kepuasan Kerja (Y) | 1. Faktor Individu 2. Faktor Utama 3. Faktor Sosial | 1. Hubungan kekeluargaan 2. Perlakuan adil 3. Harapan 4. Keamanan 5. Kesempatan untuk maju 6. Fasilitas 7. Keadilan | Likert |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | 8. Komunikasi 9. Kesempatan untuk berkreasi 10. Keadilan | |
| Sumber : Manajemen Sumber daya manusia (Lijan Poltak Sinambela, 307) | | | |

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan sebagai riset (penelitian) dengan variable pembahasan yang telah di tentukan yaitu Budaya organisasi, Kompetensi kerja, Stress kerja pada kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data ini biasa nya digunakan pada peneliti ini data yang sudah ada atau terkumpul melalui kuesioner akan analisis yang dapat dilakukan pengujian, dalam Teknik analisis data yang dipilih untuk digunakan pada penelitian ini yaitu data yang sudah di kumpulka melalui kuesioner dan akan di analisis dengan menggunakan suatu program SPSS, serta akan dilakuakan pengujian antara lain :

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017 : 35) menyatakan bahwa :

“Analisis deskriptif adalah analisis yang dapat dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya satu variable maupun lebih (Variable yang berdiri sendiri ataupun variable bebas)

tanpa membuat suatu perbandingan variable itu sendiri dan mencari hubungan dengan variable lainnya”.

Menurut Sugiyono (2017 : 147) mengatakan bahwa :

“Analisis statistik deskriptif merupakan Teknik analisis data untuk menjelaskan suatu data secara umum atau generalisasi dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata – rata (Mean) dan standar deviasi”.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear berganda bertujuan untuk menguji suatu arah antara hubungan positif dan negatif antara variable independent dengan variable dependent dan untuk mengetahui apakah variable independent dapat berpengaruh pada variable dependent. Pelatihan ini menggunakan model regresi berganda (*multiple regression*).

Menurut (Ghozali, 2018) mengatakan bahwa :

“ Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui suatu arah dan seberapa besar pengaruh variable independent terhadap suatu variable dependent”.

Menurut Sugiyono (2016 : 192) mengatakan bahwa :

“ Analisis regresi liner berganda merupakan regresi yang mempunyai satu variable dependent dan dua atau lebih variable independent.

Adapun persamaan regresi berganda dapat di rumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variable Dependent

a : Nilai Konstanta

X₁ : Variable Independent Pertama (Budaya Organisasi)

X₂ : Variable Independent Kedua (Kompetensi Kerja)

X₃ : Variable Independent Ketiga (Stress Kerja)

b₁,b₂.b₃ : Koefisien Regresi Pertama

ε : Error

3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten. Uji reabilitas ini ialah sebuah pengujian yang dimana kuesioner akan diukur dari beberapa indikator yang bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner tersebut yang digunakan dalam pengumpulan data variable penelitian reliable atau tidak. Uji reabilitas ini dapat dilakukan dengan melihat *coefisien Cronbach alpha* di dalam program SPSS, apabila dalam suatu program penilaian *Cronbach alpha* terdapat lebih besar dari nilai 0,6 maka dapat di nyatakan *reliable*. Pengukuran reabilitas instrument terdapat rumus Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber : (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan :

| | |
|--------------------|-------------------------|
| r_{11} | : Reabilitas Instrument |
| k | : Jumlah Kuesioner |
| $\Sigma\sigma_b^2$ | : Jumlah varian butir |
| σ_1^2 | : Varian Total |

4. Uji Validasi

Uji validasi adalah suatu uji yang digunakan untuk menentukan ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran valid tidak nya sebuah kuesioner pada saat memberikan suatu informasi/data tentang apa yang ingin di ukur di dalam kuesioner. Sebuah informasi/data kuesioner dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila di dalam nya memiliki sebuah pertanyaan atau pertanyaan kuesioner yang mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang kemudian akan dilakukan pengukuran atas kuesioner itu. Apabila nilai dari total *correlation* yang ada di dalam r hitung bernilai lebih kecil dibandingkan dengan nilai *R table* di nyatakan tidak valiid apabila nilai dari R hitung lebih besar artinya nilai data tersebut valid.

Rumus Validasi yang di pergunakan sebagai berikut :

$$R_{XY} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) (N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono 2017,183

Keterangan :

R_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y

N : Jumlah responden

X : Skor tiap item

Y : Skor total

5. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini di gunakan sebelum melaksanakan uji hipotensis dengan cara melalui uji T dan F maka dengan itu harus dilakukan suatu pengujian beberapa asumsi klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu ataupun residual memiliki distribusi yang normal. Dengan uji T dan F dapat mengartikan bahwa nilai residual dapat mengikuti distribusi normal, ada dua cara yang dapat meneteksi residual berdistribusi normal ataupun tidak, yaitu dengan melakukan suatu analisis grafik normal P-P (*plot of regression standardized residual*) serta uji statistic one sample *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan seperti berikut :

1. Jika probabilitas lebih besar ($>$) dari nilai 0,5 maka distribusi dari model regresi tersebut dinyatakan normal.
2. Jika probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0,5 maka distribusi daru model regresi tersebut dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan apakah didalam suatu model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas antar variabel independen (Variabel bebas). Cara mengetahui ada atau tidak nya gejala multikolinearitas umumnya dapat di lihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, apabila nilai tolerance lebih besar ($>$) dari nilai 0,10 atau nilai VIF lebih kecil ($<$) dari 10 artinya dapat dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang di dapat dinilai dengan ketidak samaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear , gejala heteroskedastisitas dapat di deteksi dengan menggunakan suatu program yaitu SPSS V.23 dan terdapat beberapa kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila terdapat model/pola spesifik seperti bentuk pola yang teratur yang menjadi bentuk pola (bergelombang , menyempit serta menyempit dan melebar) maka dapat dinyatakan ada nya heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat model/pola yang jelas seperti titik – titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:95) mengatakan bahwa “ hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, karena rumusan penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan jawaban yang di berikan hanya berdasarkan kepada teori relevan yang belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang telah di peroleh dari pengumpulan data”.

Hipotensis yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di uji melalui sebuah tahapan – tahapan penguji hipotesis. Berikut merupakan tahapan-tahapan nya :

a. Uji t

Pada dasar nya uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar nya atau seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t table. Apabila nilai t dihitung lebih besar (>) dibanding dengan t table, artinya Ho ditolak dan Ha diterima, dan apabila sebaliknya niai t dihitung lebih kecil (<) dari nilai t table artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila ujii t dilakukan dengan menggunakan tingkat segnifikasi 0,05 (5%).

Terdapat rumus Uji T :

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

Sumber : (Sugiyono 2016, p 65)

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

“Uji statistik t , pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.”

Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis :

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari variable independent terhadap variable dependen

$$H_a: \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan apabila dengan menggunakan :

- 1) Jika suatu nilai signifikan lebih besar ($>$) dari nilai 0,05 berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika suatu nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari nilai 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk bertujuan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam perhitungan nilai f apabila nilai f hitung lebih besar dari nilai

f table berarti nilai hipotesis bisa di terima dan bisa mempengaruhi nilai variabel dependen, maka dari itu kebalikannya jika nilai f hitung lebih kecil dari nilai f table maka nilai hipotesis ditolak.

Terdapat rumus Uji F :

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

Sumber : (Sugiyono 2016,p 65)

Keterangan :

F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%) maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila :

2.4.1.1.1 Jika nilai signifikansi lebih besar (>) dari nilai 0,05 maka H_0 di terima dan H_a di tolak.

2.4.1.1.2 Jika nilai signifikansi lebih kecil (<) dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016,97) mempunyai tujuan untuk mempengaruhi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara bersamaan.

Menurut Kurniawan (2019, p.31) menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen”.

Koefisien determinasi (R^2) nanti akan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan suatu variasi variable dependen. Dari nilai R^2 yang bernilai kecil artinya kemampuan mengenai variable independen (Variable bebas) yang terdapat pada sebuah penelitian hanya bisa menerangkan variable dependen hanya terbatas, maka apabila suatu variable independen dapat memberikan hampir semua dari informasi yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah prediksi variasi dari suatu variable dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi dengan dua variabel independen sebagai berikut

$$R^2 = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Rumus di atas, memiliki dua kemungkinan jawaban yang diperoleh, yaitu :

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak memiliki sedikitpun hasil presentasi sumbangan hubungan yang akan diberikan kepada inependen terhadap variable dependen.

- b. Jika $R^2 = 1$, maka nilai persentasi dari sembarang variabel yang akan diberikan terhadap variabel independen terhadap variabel dependen akan memiliki nilai sempurna.

