

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT WINN APPLIANCE

Adelia Zahra Lubis¹

lubisadell@gmail.com

Muhammad Hafiedz Arrahman²

hafiedzarrahman211@gmail.com

Shelly Sri Wahyuni³

shellysw58@gmail.com

Pupung Purnamasari⁴

universitas@pelitabangsa.ac.id

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

This research seeks to explore in more depth the impact of organizational culture and work stress on job satisfaction among employees at PT Winn Appliance. The research carried out includes quantitative research that uses statistical data processing. The type of data used in this research is primary data sourced from the first party, namely the employees of PT Winn Appliance. Data collection uses a questionnaire distributed via social media. The data analysis technique used uses multiple linear regression with the help of the SPSS software program. The research results show that partially organizational culture does not have a significant influence on job satisfaction and work stress has a significant influence on job satisfaction. Testing the coefficient of determination obtained a result of 0.789, which means that 78.9% of the variation in the job satisfaction variable can be explained by the variables organizational culture (X1) and work stress (X2) while the remaining 21.1% is explained by other factors not included in this research.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam berkenaan dengan dampak budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Winn Appliance. Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pengolahan data statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang bersumber dari pihak pertama yakni para karyawan PT Winn Appliance. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di distribusikan melalui media sosial. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian koefisien determinasi mendapatkan hasil sebesar 0,789 yang berarti 78,9% dari variasi variabel kepuasan kerja dapat

dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan stress kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stress Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling vital dalam organisasi. Dalam konteks perusahaan, SDM berperan sebagai motor penggerak utama untuk mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan operasional. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kontribusi tenaga kerja yang handal, terampil, dan berkomitmen. Oleh karena itu, isu-isu terkait pengelolaan SDM terus menjadi perhatian penting dalam berbagai studi dan praktik manajemen.

Seiring perkembangan teknologi yang pesat dari tahun ke tahun, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang dinamis. Teknologi yang terus berkembang tidak hanya memengaruhi cara kerja, tetapi juga menciptakan kebutuhan akan kompetensi baru bagi tenaga kerja. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan, fleksibilitas tinggi, dan kemampuan belajar yang cepat (Tirtana, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan mampu beradaptasi dengan cepat sangat dibutuhkan oleh perusahaan besar di Indonesia, khususnya di era teknologi yang

berkembang pesat. Hal ini terlihat dari meningkatnya permintaan tenaga kerja profesional di bidang teknologi, yang didorong oleh transformasi digital di berbagai sektor. Misalnya, menurut laporan PwC, sebanyak 46% CEO di Indonesia berencana meningkatkan investasi jangka panjang dalam digitalisasi, sehingga membutuhkan SDM yang terampil untuk mendukung inisiatif ini (Rizaty, 2022).

Tren ini juga didukung oleh data dari Katadata dan Kementerian Kominfo. Setiap tahun, Indonesia memerlukan tambahan sekitar 400.000-600.000 pekerja digital untuk memenuhi kebutuhan pasar, tetapi produksi tenaga kerja terampil dari institusi pendidikan hanya sekitar 100.000-200.000 per tahun. Ini menciptakan kesenjangan talenta digital yang signifikan (Paramacitra, 2022). Berikut adalah tabel yang menggambarkan kebutuhan tenaga kerja terampil di sektor teknologi.

Tabel 1 Kebutuhan SDM Teknologi Tahun 2021-2023

Tahun	Kebutuhan SDM Teknologi (Ribu Orang)	Produksi SDM TIK (Ribu Orang)
2021	500	150
2022	550	175
2023	600	200

Sumber: Katadata

Berdasarkan tabel yang telah disajikan diatas dapat diketahui

bahwasanya angka kebutuhan untuk SDM dibidang teknologi terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, terlihat bahwa di tahun 2021 angka kebutuhan untuk SDM dibidang teknologi sebesar 500 ribu, lalu ditahun 2022 angka kebutuhan untuk SDM dibidang teknologi sebesar 550 ribu. Selanjutnya ditahun 2023 angka kebutuhan untuk SDM dibidang teknologi sebesar 600 ribu. Data ini menunjukkan urgensi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan berbasis teknologi. Hal ini penting untuk menghadapi tantangan global dan memanfaatkan peluang ekonomi digital di Indonesia.

Berkenaan dengan hal tersebut, salah satu perusahaan manufaktur, PT Winn Appliance, turut mengikuti tren perkembangan SDM tersebut dengan meningkatkan fokus pada pengembangan keterampilan karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan zaman. Perusahaan ini memahami bahwa di era digital, kemampuan adaptasi teknologi menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, PT Winn Appliance berupaya mengintegrasikan teknologi dalam berbagai aspek kerja, sekaligus memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan digital.

Selain itu, PT Winn Appliance juga memberikan perhatian khusus pada kepuasan kerja para karyawannya.

Perusahaan menyadari bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi produktivitas dan retensi tenaga kerja. kepuasan kerja berasal dari keyakinan karyawan bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang sesuai. Jika harapan ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas. kepuasan kerja terjadi ketika individu merasa bahwa kontribusi mereka (input) seimbang dengan apa yang mereka terima sebagai imbalan (outcome).

Salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan kerja ialah budaya organisasi. Perusahaan yang baik akan senantiasa memainkan peran budaya organisasinya dengan menjadikannya fondasi kuat untuk membangun lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Melalui fondasi yang kokoh tersebut pada gilirannya dapat menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan Sulistyawati et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor kedua yang berdampak pada kepuasan kerja ialah stress kerja. Keberlangungan kegiatan operasional perusahaan, stres kerja dapat mengganggu produktivitas. Karyawan yang merasa tertekan cenderung kehilangan fokus, membuat kesalahan

lebih sering, dan menghabiskan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini berujung pada efisiensi kerja yang menurun, yang secara keseluruhan memperlambat proses operasional perusahaan yang nantinya juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Astuti et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan Ariansy & Kurnia (2022) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan fenomena yang sebagaimana telah disajikan diatas, serta didukung dengan adanya kesenjangan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Winn Appliance”. Peneliti tertarik menjadikan karyawan PT Winn Appliance sebagai objek penelitian karena perusahaan ini mencerminkan dinamika aktual yang relevan dengan tema penelitian. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Winn Appliance menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam, terutama dalam hal menciptakan budaya organisasi yang kuat dan menangani stres kerja karyawan. Dinamika ini relevan dengan fokus penelitian, yaitu bagaimana budaya organisasi dan stres

kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan aspek-aspek yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dari pekerjaan mereka (Septiawan et al., 2024). Wonua et al. (2023) berpendapat bahwa kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional karyawan terhadap berbagai elemen yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja tercermin dari kepuasan dalam menjalani tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan, serta pencapaian hasil kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif. Mengingat pekerjaan merupakan bagian integral dari kehidupan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap kepuasan hidup secara keseluruhan. Sebagaimana diungkapkan oleh Puspitawati & Atmaja (2020), saat karyawan bergabung dengan sebuah perusahaan, mereka membawa harapan dan pengalaman masa lalu yang kemudian akan dipadukan dengan ekspektasi pekerjaan yang mereka harapkan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku bersama yang membentuk lingkungan kerja suatu organisasi.

Budaya ini mencerminkan identitas unik organisasi melalui cara para karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang peran mereka di tempat kerja. Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka acuan yang memengaruhi pengambilan keputusan, tingkat motivasi, dan pola hubungan di antara anggota organisasi (Putri et al., 2023).

Sebagai contoh, organisasi dengan budaya yang inklusif dan kolaboratif cenderung mendorong komunikasi yang terbuka, kreativitas, serta sinergi antar tim. Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang lebih formal dan hierarkis biasanya menetapkan norma kerja yang ketat dan struktur manajerial yang terdefinisi dengan jelas. Budaya organisasi tidak hanya membentuk identitas dan citra organisasi, tetapi juga berdampak pada produktivitas karyawan, kesejahteraan mereka, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan bisnis (Faeni et al., 2019).

Indikator budaya organisasi mencakup beberapa aspek penting. Pertama, inovasi dengan kesadaran risiko mengacu pada budaya perusahaan yang mendorong kreativitas dan pengembangan ide-ide baru, sambil tetap mempertimbangkan potensi risiko yang mungkin timbul dari proses inovasi. Kedua, orientasi pada hasil menggambarkan budaya yang menitikberatkan pada pencapaian tujuan dan hasil yang spesifik, dengan fokus

pada kinerja dan keberhasilan sebagai prioritas utama. Ketiga, orientasi terhadap kepentingan karyawan mencerminkan komitmen organisasi dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawannya, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan individu. Terakhir, orientasi terhadap detail tugas menekankan pentingnya menyelesaikan pekerjaan secara akurat, mematuhi prosedur kerja, dan memastikan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Keseluruhan indikator ini mencerminkan dimensi utama budaya organisasi yang berkontribusi pada efektivitas operasional dan kesejahteraan karyawan (Nguyen et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Kair et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Tiomantara & Adiputra (2021) juga menghasilkan temuan serupa, bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Atas dasar tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Stress Kerja

Qoyyimah et al. (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, proses kognitif, dan kondisi fisik seseorang. Mirza et al. (2020) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi tekanan psikologis yang dapat dialami individu, khususnya karyawan, dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya. Adinata dan Turangan (2023) menambahkan bahwa stres kerja merupakan fenomena di mana terdapat ketidakseimbangan antara kapasitas individu dan beban yang harus dihadapinya, sehingga jika tidak dikelola dengan baik, dapat berpengaruh buruk terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketiga definisi ini menyoroti berbagai dimensi dari stres kerja, mulai dari dampak emosional hingga konsekuensi kesehatan, yang menekankan pentingnya pengelolaan stres dalam lingkungan kerja.

Indikator variabel stres kerja menurut Astuti et al. (2022), yaitu stresor lingkungan fisik (menyebabkan stres pada lingkungan fisik), stresor individu (menyebabkan stres pada individu) dan stresor kelompok (menyebabkan stres kelompok). Frustrasi dalam bekerja dapat disebabkan oleh berbagai sebab, seperti beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang padat, kualitas pengawasan kerja yang buruk, suasana kerja yang tidak sehat, wewenang kerja yang tidak memadai, perselisihan perburuhan serta perbedaan nilai karyawan dan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan Astuti et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Bhastary (2020) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Rivaldo et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berkenaan dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan data dengan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Winn Appliance yang bekerja di Kabupaten Bekasi. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. teknik analisis data ialah regresi linier berganda dengan bantuan tools IBM SPSS 23 sebagai program pengolah data. Untuk teknik analisis data juga menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji simultan (f), uji parsial (t), dan uji asumsi klasik yang meliputi; uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Jurnal Manajemen dan Inovasi
<https://ejournals.com/ojs/index.php/jmi>
 validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Berikut tabel dari hasil pengujian data melalui uji validitas.

Item total statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	77.3962 125.975	.425	.270	VALID
X1.2	77.2453 125.843	.412	.270	VALID
X1.3	77.6604 122.352	.646	.270	VALID
X1.4	77.4151 122.901	.552	.270	VALID
X1.5	77.2030 118.572	.643	.270	VALID
X1.6	77.2453 125.804	.366	.270	VALID
X1.7	77.4717 123.408	.493	.270	VALID
X1.8	77.8115 123.387	.527	.270	VALID
X2.1	77.5472 116.291	.715	.270	VALID
X2.2	77.6604 118.382	.733	.270	VALID
X2.3	78.2457 117.458	.789	.270	VALID
X2.4	77.6981 120.215	.638	.270	VALID
X2.5	77.6938 118.475	.725	.270	VALID
Y.2	77.6981 118.292	.638	.270	VALID
Y.3	77.6604 117.459	.657	.270	VALID
Y.4	77.4151 120.371	.654	.270	VALID

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang terdapat dalam variabel X1,X2,dan Y ialah valid, karena memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan n= 53, df = n-2= 51,Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,270

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Krisna Marpaung et al., 2021). Berikut ini tabel dari hasil pengujian data melalui uji reliabilitas.

Eeliability statistics

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha sebesar 0,930 yang mana, dapat dikatakan bahwa nilai data yang memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,5 maka data tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian data tersebut ialah reliabel, karena memiliki nilai cronbach alpha 0,930 > 0,5.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

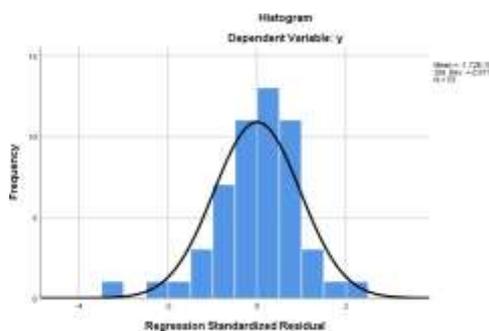
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan grafik Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Selain

Tabel 3 .Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24755483
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Normalitas dengan Histogram

Jika bentuk grafik tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil uji normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa penyebaran data terdistribusi normal. Hal ini dikarenakan grafik histogram tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan.

Uji Normalitas dengan uji Kolmogorov- Smirnov

1. Uji normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov dipilih untuk mendeteksi normalitas data. Tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah sebesar 5% ($\alpha = 5\%$).

Berdasarkan Tabel 3 di atas, nilai Asmp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Karena nilai Asmp sig lebih besar dari nilai signifikansi (0,05). Ini berarti bahwa variabel residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

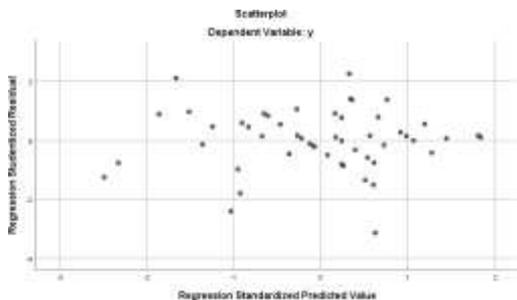
Model	T-Statistic	Controlled Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	Sig.	
(Constant)	1.111	.679			1.171	.306
a1	.149	.038	.388		1.121	.361
a2	-.087	.031	-.293		1.159	.398

Berdasarkan data tabel diatas kriteria pengambilan keputusan dengan

uji glejser adalah jika nilai signifikansi > 0, 05, maka tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0, 05 maka mengalami gangguan heteroskedastisitas. Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Uji Heterokedastisitas dengan scatterplott

Gambar 3 Hasil uji heterokedastisitas dengan scatterplott



Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, berdasarkan metode grafik Scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10 (Padilah & Adam, 2019).

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coeficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Beta			Partial	Part
1	(Constant)	134	1.748					
	X1	-.051	.069	-.009	.303	.763	-.043	.022
	X2	.113	.080	.151	1.262	.713	.176	.009

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel X1,X2,dan X3 bernilai < 10, sehingga variabel X1 dan X2 tidak terdapat multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier terbagi menjadi regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Padilah & Adam, 2019). Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja(Y).

Coeficients

Tabel 5 Hasil uji Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients		T	Sig.
				Beta	Std. Beta		
1	(Constant)	181	3.218			56.0	.000
	X1	-.007	.029	-.024	-.215	-.196	.848
	X2	.085	.040	.216	.245	2.083	.043

Berdasarkan data diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 0,892 menunjukkan bahwa bila budaya organisasi (X_1) dan stress kerja bernilai nol, maka kepuasan kerja akan sebesar 0,892.
2. Koefisien (β_1) = -0,016 bernilai negatif, artinya budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika budaya organisasi meningkat sebesar 1% maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,016, demikian sebaliknya.
3. Koefisien (β_2) = 0,195 bernilai positif, artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika stress kerja meningkat sebesar 1% maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,195, demikian sebaliknya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,888 berarti 88,8% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan stress kerja (X_2), memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai R square sebesar 0,789 yang berarti 78,9% dari variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan stress kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Coefficients

Tabel 7 Hasil uji parsial (uji-t)

Model	Coefficients	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Mean		
1	(Constant)	.892	.276			3.215	.001
	X1	-.016	.029	-.023		-.273	.786
	X2	.195	.030	.613		2.454	.013

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888	.789	.776	1.215

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai koefisien dari budaya organisasi adalah -0,016 yakni bernilai negatif dengan t hitung (-0,273) < t tabel (2,009) dan sig (0,786) > α (0,05). Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja..
2. Nilai koefisien dari stress kerja adalah 0,195 yakni bernilai positif

dengan t hitung (2,454) > t tabel (2,009) dan sig (0,018) < α (0,05). Dengan demikian stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa nilai t -hitung (-0,273) < t tabel (2,009) dan sig (0,786) > α (0,05) yang mana mengakibatkan hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Sehingga budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dikarenakan budaya organisasi sering kali dirasakan secara berbeda oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi, kebutuhan, dan preferensi mereka. Tidak semua karyawan merasakan dampak langsung dari budaya organisasi terhadap pekerjaan mereka, terutama jika mereka lebih fokus pada aspek-aspek lain seperti gaji, peluang karir, atau hubungan interpersonal dalam tim. Selain itu, budaya organisasi juga memerlukan waktu untuk tertanam dalam perilaku dan persepsi karyawan. Dalam beberapa kasus, perbedaan antara nilai-nilai budaya yang diinginkan dan budaya aktual yang dirasakan oleh karyawan dapat menciptakan ketidakselarasan, yang pada gilirannya mengurangi pengaruh positif budaya terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kair et al. (2023) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa nilai t hitung (2,454) > t tabel (2,009) dan sig (0,018) < α (0,05) yang mana mengakibatkan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Sehingga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat stress kerja tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Selain itu tingkat stress yang dirasakan karyawan berhubungan langsung dengan pengalaman mereka di tempat kerja. Ketika karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi, baik karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, hal ini dapat mengurangi rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Stress yang tidak terkelola dengan baik sering kali menciptakan perasaan kelelahan, frustrasi, dan ketidakmampuan untuk menikmati atau

merasa bangga terhadap pencapaian kerja mereka.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun memiliki perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan Ariansy & Kurnia (2022) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini menghasilkan beberapa temuan diantaranya ialah bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Winn Appliance, pengaruh stress kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Winn Appliance, serta nilai koefisien determinasi yang dihasilkan pada penelitian ini sebesar 0,789 yang berarti 78,9% dari variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan stress kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.

Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23.

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136.

Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.

Faeni, R. P., Faeni, D. P., Niazi, H. A., Hidayat, R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance. *Journal of Law and Society Management*, 6(1), 1-6.

Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan

- Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47-59.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. https://doi.org/10.30598/bareken_gvol14iss3pp333-342
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. star media internusa medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1-10.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>
- Paramacitra, S. (2022). Hadapi disrupsi teknologi, Indonesia butuh banyak talenta digital. Diakses dari <https://katadata.co.id/berita/nasional/625c94e7c455b/hadapi-disrupsi-teknologi-indonesia-butuh-banyak-talenta-digital>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA multi solusi madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan

Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.

Rizaty, M. A. (2022). Kebutuhan pekerja IT Indonesia hampir capai 2 juta pada 2025. *Data Indonesia*. Retrieved from

<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/kebutuhan-pekerja-it-indonesia-hampir-capai-2-juta-pada-2025>

Septiawan, S., Kuncoro, K., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengembangan Karir Pegawai dan Pemberian Financial Reward terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(3), 228-245.

Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197.

Tirtana, A. (2023). Permintaan akan pekerja profesional bidang teknologi semakin meningkat. *PwC Indonesia*. Diakses dari <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/permintaan-akan-pekerja-profesional-bidang-teknologi-semakin-meningkat.html>

Wonua, A. R., Ismanto, I., & Rahmadani, M. (2023). Pengaruh Iklim

Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 170-183.