

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Icus Dwi wicaksono
eechuz.dizt@yahoo.com
Hendri Soekotjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine and to prove the influence of organizational culture and job stress to the employee performance and job satisfaction as intervening variable. The population is all employees on Blue Bird Taxi Surabaya Darmokali. The samples are 100 employees at the productive and nonproductive age. The question has been given by issuing questionnaires and distributed by using judgment sampling technique. The data analysis methods are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis and path analysis. The result of the research path analysis and t test shows that (1) organizational culture has positive and significant influence to the job satisfaction; (2) job stress has positive and significant to the job satisfaction; (3) organizational cultural has positive and significant influence to the employee performance; (4) job stress has positive and significant influence to the employee performance; (5) job satisfaction has positive and significant influence to the employee performance; (6) organizational culture has influence to the employee performance as the intervening variable can be accepted; (7) job stress has influence to the employee performance through job satisfaction as the intervening variable can be accepted.

Keywords: Organizational culture, job stress, job satisfaction, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi Darmokali Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan yang berada pada rentang usia produktif maupun tidak produktif. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui teknik judgement sampling dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji t menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. (7) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.

Kata Kunci : budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu peran manajemen sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap

perusahaan maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2009: 125), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan tujuan yang ideal setiap perusahaan yang berorientasi pada profit, sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. (Soedjono, 2008: 64).

Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2008) dalam Nur (2008: 55) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2008:109). Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan (Kotter dan Heskett 2008) dalam Nur (2008: 65). Selain budaya organisasi, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rozikin (2009: 63) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2009: 132), stres kerja diartikan sebagai "perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Stres kerja antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Hampir setiap hari selalu terdapat keluhan konsumen atau pengguna jasa *blue bird* dimuat di berbagai media cetak. Namun sikap dari pihak manajemen terkadang tidak begitu responsif terhadap keluhan konsumen atau pengguna jasa taksi *blue bird* sehingga seolah telah terjadi semacam "paduan suara" di antara pengusaha taksi bahwa untuk menyelesaikan keluhan konsumen atau pengguna jasa taksi *blue bird* di media cetak, cukup dijawab dengan kata-kata keluhan telah dibicarakan dengan keluhan konsumen atau pengguna jasa taksi *blue bird* dan telah diselesaikan dengan baik (Retnadi, 2012: 35).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada perusahaan Blue Bird taksi cabang Surabaya, masih terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut budaya organisasi. Diantaranya, terdapat diversitas budaya kerja karyawan akibat perbedaan asal perusahaan. Ketidak hati-hatian dalam mengelola perbedaan budaya ini, tentu menimbulkan rendahnya kinerja, yang pada akhirnya berdampak kurang menguntungkan terhadap sikap dan performansi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan berkualitas bagi konsumen. Dengan demikian, karyawan tidak saja selalu menjadi korban dari proses restrukturisasi, sebaliknya karyawan membutuhkan perasaan *rewarding* atau perasaan berguna karena dihargai martabat serta kontribusinya. Selain itu, tingginya beban kerja terkadang membuat karyawan memiliki emosi tidak stabil, tidak bisa rileks, cemas, dan tegang saat melayani konsumen sehingga menciptakan ketidak nyamanan konsumen saat menggunakan Taksi tersebut.

Berdasarkan *research gap* dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan masalah yaitu: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi ?; (2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi ?; (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi ?; (4) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi ?; (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi ?; (6) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan Blue Bird taksi ?; (7) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan Blue Bird taksi ?. Tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi; (5) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi; (6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan Blue Bird taksi; (7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan Blue Bird taksi.

TINJAUAN TEORETIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010: 97) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 64-67) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: Perencanaan (merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan), pengorganisasian (kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi), pengarahan (kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat), pengendalian (kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan - peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana), pengadaan (proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan), pengembangan (proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, dan pelatihan), kompensasi (pemberian balas jasa langsung atau *direct* dan tidak langsung atau *indirect*, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan), pengintegrasian (kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama serasi dan saling menguntungkan), pemeliharaan (kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension), kedisiplinan (merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang

baik sulit terwujud tujuan yang maksimal), dan pemberhentian (terputusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan).

Budaya Organisasi

Menurut Zimmerer (2008:431), budaya organisasi adalah kode pelaksanaan informal, tak tertulis, dan khusus yang mengatur perilaku, sikap hubungan, dan gaya organisasi, dan menurut Wibowo, (2010: 146) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang ketertiban bersama. Selanjutnya menurut Nevizond (2008: 226), Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai : 1). Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi. 2). Pengikat atau pemersatu, seperti orang berbahasa sunda yang bergaul dengan orang sunda atau orang dengan hobi olahraga yang sama. 3). Sumber, misalnya inspirasi. 4). Sumber penggerak atau pola perilaku. 5). Kemampuan meningkatkan nilai tambah, misalnya adanya air sebagai teknologi baru. 6). Pengganti formalisasi, seperti olahraga rutin jumat yang tidak dipaksakan. 7). Mekanisme adaptasi terhadap perubahan, misalnya adanya rumah susun. 8). Orientasi, seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (tertulis menjadi penting), dan konteks rendah (karena diikuti tertulis) dengan subkonteks tinggi (perintah lisan).

Pengertian Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011:76) yang dimaksud dengan stres kerja adalah kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Selanjutnya menurut Charles dan Spielberger (2011) dalam Handoyo (2011:63) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan - tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek - obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis dan fisiologis. Dengan kata lain, bahwa reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa. Terjadinya stres kerja dipengaruhi adanya konflik yang terjadi, dalam setiap perusahaan terdapat konflik yang dapat ditemui yang menimbulkan stres kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2008: 147).

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2008:123) adalah (1) Motivasi (2) Komitmen organisasi (3) Ketidakhadiran (4) Berhentinya karyawan (5) Kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 143), pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teoriteori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009: 148) antara lain: 1) Teori keseimbangan (*equity theory*) Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dan teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengahiman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dan membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan

tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*. 2) Teori perbedaan (*discrepancy theory*) Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas. 3) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) Teori ini pertama kali dipelopori Maslow, dikemukakan oleh Maslow (1943). Teori ini merupakan kelanjutan dan "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan meteril dan non-meteril. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Kinerja

Definisi kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha, jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan organisasi dan perilaku orang-orang didalamnya (Soedjono, 2008: 129). Menurut Robbins (2008: 156), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:152) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka yang ada, dapat disusun hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi.
- H₂ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi.
- H₃ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi.
- H₄ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi.
- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Blue Bird taksi.
- H₆ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Blue Bird taksi.
- H₇ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Blue Bird taksi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (objek) Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatori* yaitu suatu penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel dalam suatu situasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010 : 152). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Blue Bird Taksi tersebut sebagai responden.

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgement sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria berupa suatu pertimbangan (Jogianto, 2009: 104). Adapun karakteristik anggota populasi yang akan dijadikan sampel adalah sebagai berikut: (1) Telah bekerja sebagai staff karyawan dan pengemudi tetap pada perusahaan Blue Bird Taksi. Hal ini dikerenakan kinerja yang ingin dilihat adalah kinerja dari karyawan tetap, bukan karyawan kontrak; (2) Telah bekerja sebagai staff karyawan dan pengemudi tetap selama satu tahun atau lebih. Karyawan yang bekerja minimal satu tahun diharapkan telah memahami hal - hal yang berkaitan dengan profesi karyawan dan telah beradaptasi dengan budaya perusahaannya sehingga dapat diukur pengaruh stres terhadap kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Karena populasi dalam penelitian ini banyak, maka diambil beberapa sampel untuk mewakili populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel menurut (Ferdinand, 2009: 187) adalah besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah $25 \times 4 = 100$ responden atau sampel, dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan diatas.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*self report data*) jenis data penelitian berupa opini, pengalaman yang diperoleh melalui responden, dimana responden memberikan respon secara tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Dalam hal teknik pengumpulan data menurut kegiatan yang dilakukan maka teknik yang digunakan adalah survei lapangan (*Field survei*). Survei lapangan (*field survei*) dilakukan dengan cara pengisian kuesioner oleh karyawan pada perusahaan Blue Bird Taksi. Teknik pengumpulan data pada dasarnya disesuaikan dengan sumber datanya di penelitian ini adalah sumber data primer yaitu: (1) Metode kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan (angket) kepada responden untuk mendapatkan informasi langsung. Kuosioner biasanya dapat digunakan dengan cepat dan ekonomis. Analisis pekerjaan bisa memberikan kuosioner terstruktur kepada para karyawan. Yang mengidentifikasi tugas-tugas yang mereka jalankan; (2) Penelitian kepustakaan, yaitu dengan mencari, mengumpulkan, mempelajari jurnal, buku-buku dan literatur lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, guna mendapatkan data sekunder yang akan dijadikan landasan teori dalam penulisan skripsi ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (BO), stres kerja (SK), variabel *intervoening* yaitu kepuasan kerja (KepK), variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (KK).

Budaya organisasi memiliki beberapa indikator yaitu : (1) Mencurahkan seluruh kemampuan; (2) Mengorganisasikan pekerjaan sendiri; (3) Ramah; (4) Inisiatif (prakarsa); (5) Rapat (pertemuan) tepat waktu; (6) Memperhatikan biaya; (7) Rasa aman dengan pekerjaan.

Stres kerja memiliki beberapa indikator yaitu : (1) Emosi yang tinggi dalam pekerjaan; (2) Menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari; (3) Merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi; (4) Merasa menemui banyak rintangan seolah-olah mereka (orang-orang di sekitar) tidak mau menghargai keberadaan; (5) Lingkungan kerja yang kurang kondusif (merasa orang-orang di sekitar mencela tentang beragam masalahnya); (6) Terhambatnya promosi.

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yaitu : (1) Motivasi; (2) Komitmen organisasi; (3) Ketidakhadiran; (4) Berhentinya karyawan; (5) Kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan.

Kinerja Karyawan memiliki beberapa indikator yaitu : (1) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan; (2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja; (3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul; (4) Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada; (5) Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; (6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Teknis Analisis Data

Uji Instrumen

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pada suatu kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson (Ghozali, 2011:125).

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011:137).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Screening terhadap normalitas data merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate, khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai skor sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Jadi jika salah satu cara mendeteksi normalitas adalah lewat pengamatan residual. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2011:138).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF (Ghozali, 2011:139).

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Teknik uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah pengujian Uji *Durbin-Watson* (DWtest). Uji *Durbin Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order correlation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta). Dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independent (Ghozali, 2011:139).

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011:141).

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Models*)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011:147).

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011:149).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikan tidaknya variabel pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Blue Bird Taksi secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t). Menurut Algifari (2015:77), dalam analisis uji rumus uji-t syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut : (1) Pengujian memakai uji satu sisi dengan α sebesar 5%; (2) Menggunakan distribusi T dengan derajat kebebasan $F = n-k$ dan nilai kritis yaitu $t(\alpha/2, n-k)$; (3) Hipotesis statistik, $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = b_7 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Blue Bird Taksi. $H_i : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq b_7 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Blue Bird Taksi; (4) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, Jika nilai sign $< 0,05$, maka terdapat pengaruh parsial yang signifikan. Jika nilai sign $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisa data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analisis*). Menurut Ghozali, (2011:99). Analisa jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Selain itu tidak pernah dipermasalahkan apakah hubungan yang ada antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) disebabkan oleh variabel X-nya

sendiri atau ada variabel lain diantara kedua variabel tersebut sehingga variabel tidak secara langsung mempengaruhi variabel Y tetapi ada variabel lain sebagai variabel perantara (*intervening*). Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan, (Ghozali, 2011: 175) sebagai berikut :

$$\text{KepK} = \alpha + p_1\text{BO} + p_2\text{SK} + e_1 \tag{1}$$

$$\text{KK} = \alpha + p_3\text{BO} + p_4\text{SK} + p_5\text{KepK} + e_2 \tag{2}$$

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis $r_{\text{product moment}}$. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Menurut Santoso (2009 : 277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut : (1) Jika $r_{\text{hasil positif}}$, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini menunjukkan bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid; (2) Jika $r_{\text{hasil negatif}}$, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini menunjukkan bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi	BO _{1.1}	0.733	0.195	Valid
	BO _{1.2}	0.710		Valid
	BO _{1.3}	0.806		Valid
	BO _{1.4}	0.830		Valid
	BO _{1.5}	0.814		Valid
	BO _{1.6}	0.704		Valid
	BO _{1.7}	0.595		Valid
Stres Kerja	SK _{2.1}	0.660	0.195	Valid
	SK _{2.2}	0.705		Valid
	SK _{2.3}	0.711		Valid
	SK _{2.4}	0.740		Valid
	SK _{2.5}	0.668		Valid
	SK _{2.6}	0.736		Valid
Kepuasan Kerja	KepK _{3.1}	0.688	0.195	Valid
	KepK _{3.2}	0.738		Valid
	KepK _{3.3}	0.201		Valid
	KepK _{3.4}	0.275		Valid
	KepK _{3.5}	0.211		Valid
Kinerja Karyawan	KK _{4.1}	0.646	0.195	Valid
	KK _{4.2}	0.639		Valid
	KK _{4.3}	0.568		Valid
	KK _{4.4}	0.290		Valid
	KK _{4.5}	0.209		Valid
	KK _{4.6}	0.237		Valid

Sumber : Data primer, diolah 2015

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 24 item indikator variabel, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 24 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2001:42). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Table 2.

Tabel 2
Reliability Statistic

Cronbach Alpha	N of Items
0.936	24

Sumber : Data primer, diolah 2015

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,936 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode kolmogorov smirnov maupun pendekatan grafik.

Pendekatan kolmogorov smirnov, dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut : (1) Nilai probabilitas $>$ 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal; (2) Nilai probabilitas $<$ 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal (Santoso, 2009:214). Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

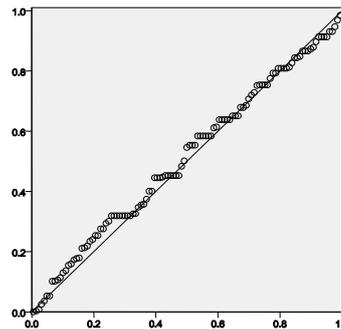
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.38959186
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Absolute</i>	.216
	<i>Positif</i>	.216
	<i>Negatif</i>	-.141
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.157
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.208

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data primer, diolah 2015

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,208 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-P plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam Gambar 1 berikut:



Sumber: Data primer, diolah 2015
 Gambar 1
 Grafik Pengujian Normalitas Data

Menurut Santoso (2009: 214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observed cum prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2009 : 206) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah : (1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5; (2) Mempunyai angka tolerance mendekati 1. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Budaya Organisasi	0.776	1.039	Bebas multikolinieritas
Stres Kerja	0.775	1.378	Bebas multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.665	1.503	Bebas multikolinieritas

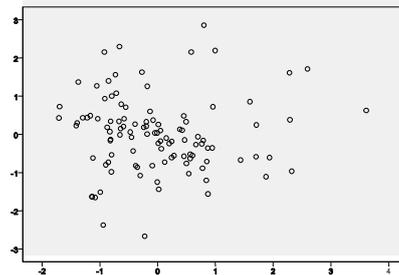
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2015

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 5, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2009: 210), pendeteksian adanya heteroskedastisitas jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian heteroskedastisitas disajikan berikut:



Sumber : Data primer, diolah 2015

Gambar 2

Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

ANALISIS MODEL I

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 5
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4.862	2	2.431	8.456	.000 ^a
Residual	27.888	97	.288		
Total	32.750	99			

a Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Stres kerja

b Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer, diolah 2015

Dari Tabel 5 didapat F_{hitung} sebesar 8.456 dengan tingkat signifikan uji $F = 0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa kedua model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada Blue Bird taksi, sangat ditentukan oleh budaya

organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi dan stres kerja, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Blue Bird taksi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel budaya organisasi dan stress kerja, melalui kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird Taksi.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.131	.536

a Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Stres kerja

Sumber : Data primer, diolah 2015

Dari Tabel 6 diketahui R_{square} (R^2) sebesar 0,148 atau 14,8% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari budaya organisasi dan stres kerja, secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Blue Bird taksi adalah kecil. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,8\% = 85,2\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan stress kerja, melalui kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,385 atau 38,5% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Blue Bird taksi memiliki hubungan yang kurang erat.

Pengujian pengaruh secara parsial model I

Uji pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada model I digunakan uji t. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut : (1) Ditentukan taraf nyata 0,05; (2) Kriteria pengujian adalah jika nilai Sig. Uji $t \geq 0,05$, menunjukkan variabel budaya organisasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Bird taksi. Dan jika nilai Sig. Uji $t \leq 0,05$, menunjukkan variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Bird taksi. Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Koefisien Regresi Model I

Variabel	t_{hitung}	<u>Standardized Coefficients</u> <i>Beta</i>	Sig.
Budaya organisasi	2.212	.226	.029
Stres kerja	2.291	.234	.024

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer, diolah 2015

Uji parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian diatas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,029 < \alpha =$

0,050 (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Bird Taksi secara parsial adalah signifikan.

Uji parsial pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian diatas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel stres kerja sebesar $0,024 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Blue Bird taksi secara parsial adalah signifikan.

ANALISIS MODEL II

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 8
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	11.534	3	3.845	24.562	.000 ^a
Residual	15.026	96	.157		
Total	26.560	99			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya organisasi, Stres kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2015

Dari Tabel 8 didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada Blue Bird taksi, sangat ditentukan oleh budaya organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Blue Bird taksi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel budaya organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi.

Tabel 9
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.417	.396

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya organisasi, Stres kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2015

Dari Tabel 9 diketahui R_{square} (R^2) sebesar 0,434 atau 43,4% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari budaya organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi adalah besar. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,4\% = 56,6\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan stress kerja, melalui kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi. Koefisien korelasi berganda

ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,659 atau 65,9% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi memiliki hubungan yang erat.

Pengujian Secara Parsial Model II

Uji pengaruh budaya organisasi dan stress kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada model II digunakan uji. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut : (1) Ditentukan taraf nyata 0,05; (2) Kriteria pengujian adalah jika nilai Sig. Uji $t \geq 0,05$, menunjukkan variabel budaya organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi. Dan jika nilai Sig. Uji $t \leq 0,05$, menunjukkan variabel budaya organisasi dan stres kerja, melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi. Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Koefisien Regresi Model II

Variabel	t_{hitung}	<i>Standardized Coefficients</i> <i>Beta</i>	Sig.
Budaya organisasi	2.294	.251	.024
Stres kerja	2.048	.242	.043
Kepuasan Kerja	3.015	.284	.003

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2015

Uji parsial pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diatas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebesar $0,024 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi secara parsial adalah signifikan.

Uji parsial pengaruh stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diatas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel stres kerja melalui kepuasan kerja sebesar $0,043 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi secara parsial adalah signifikan.

Uji parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diatas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,003 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi secara parsial adalah signifikan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

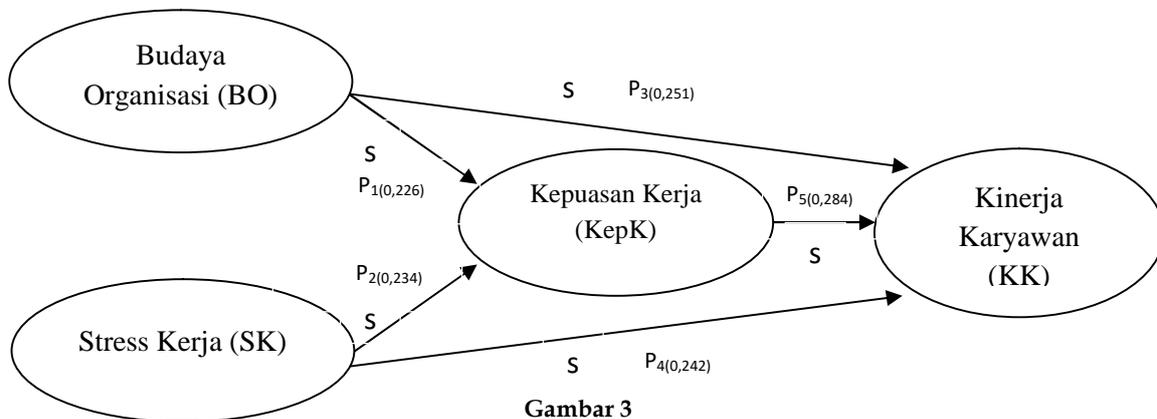
Analisis jalur digunakan untuk mengetahui variabel budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel	Nilai Standardized Beta	Sig.	Keterangan
Budaya organisasi → Kepuasan kerja	0,226 (P ₁)	0,029	Signifikan
Stres kerja → Kepuasan kerja	0,234 (P ₂)	0,024	Signifikan
Budaya organisasi → Kinerja karyawan	0,251 (P ₃)	0,024	Signifikan
Stres kerja → Kinerja karyawan	0,242 (P ₄)	0,043	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0,284 (P ₅)	0,003	Signifikan

Sumber ; Data primer, diolah 2015

Dari Tabel 11 menunjukkan pengaruh budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Blue Bird taksi. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3
Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Besarnya pengaruh langsung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar $P_3 = 0,251$. Sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dihitung dengan mengalikan $P_1 \times P_5 = 0,226 \times 0,284 = 0,064$. Total pengaruh variabel budaya organisasi secara langsung maupun saat dimediasi oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Pengaruh langsung = 0,251
- Pengaruh tidak langsung (0,226 x 0,284) = 0,064
- Total pengaruh Kinerja Karyawan = 0,315

Besarnya pengaruh langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar $P_4 = 0,242$. Sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dihitung dengan mengalikan $P_2 \times P_5 = 0,234 \times 0,284 = 0,066$. Total pengaruh variabel stres kerja secara langsung maupun saat dimediasi oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Pengaruh langsung = 0,242
- Pengaruh tidak langsung (0,234 x 0,284) = 0,066
- Total pengaruh Kinerja Karyawan = 0,308

Pembahasan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya, (Mahsun, 2011: 25).

Dari hasil analisis statistik model I yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Blue Bird Taksi adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kepuasan kerja karyawan pada Blue Bird taksi Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kemampuan manajerial serta seberapa tinggi tingkat budaya organisasi dan stress kerja dalam bekerja yang mereka miliki. Namun dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 14,8%, menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Blue Bird taksi Surabaya memiliki hubungan yang kurang erat.

Dari hasil analisis statistik model II yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada Blue Bird taksi Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kemampuan manajerial serta seberapa tinggi tingkat budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan dalam bekerja yang mereka miliki. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 43,4%, menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird taksi Surabaya memiliki hubungan yang erat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pada Blue Bird Taksi, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,029 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya.

Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Menurut Soedjono (2008: 54) beberapa faktor yang mempengaruhi tumbuhnya budaya organisasi yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja didukung oleh pernyataan Gibson, *et al* (2008) dalam Sudarmanto, (2009: 125) mengungkapkan budaya organisasi ini perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan identitas (*intensity*). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi.

Sedangkan menurut Kotter dan Heskett (2008) dalam Sudarmanto, (2009:129) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono, T (2005) dan Trilaksono (2011) menyatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pada Blue Bird taksi, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya.

Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hasil analisis tersebut mengkonfirmasi teori ERG (*existence, relatedness, growth*) dalam Robbins (2008: 122) yang menyatakan bahwa semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar pula keinginan memuaskan kebutuhan yang mendasar. Konsep stres kerja sesuai dengan teori yaitu seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Stres kerja adalah kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang (Robbins, 2008: 132). Apabila dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Cooper (2009: 109) bahwa stres kerja terbagi menjadi lima dimensi yang pertama yaitu, kondisi pekerjaan adalah kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja

kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Hasil analisis ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mansoor *et al.* (2011: 45) bahwa stres berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Blue Bird taksi, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ketiga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

Budaya organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki budaya organisasi tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berbudaya organisasi pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Ukuran budaya organisasi meliputi loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Budaya organisasi dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap *turn over* dan hubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki budaya organisasi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Hal ini diperkuat teori menurut Robbins (2008: 126) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja.

Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) dan Trilaksono (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Blue Bird Taksi, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,043 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil

adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis keempat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

Menurut Lazarus and Folkman (1984) dalam Sun dan Chiou (2011: 166) menyatakan: *“Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.”* Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Ditambahkan oleh pendapat Gellis *et al.* (2004) dalam Sun dan Chiou (2011: 166): *“The service coordination nature of the work and dealing with crisis situations was a major source of stres frequency and intensity.”* Pendapat ini mengungkapkan bahwa koordinasi dalam hal pekerjaan dikaitkan dengan tuntutan dari situasi krisis merupakan pembayarannya frekuensi dan intensitas stres kerja. Menurut Erkutlu dan Chafra (1997) dalam Vokic dan Bogdanic (2007:5) bahwa secara umum stres didefinisikan sebagai reaksi individu atas tuntutan terhadap dirinya dan kondisi atau lingkungan yang menyebabkan sebuah kegagalan. Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektivitas, kesehatan, dan kualitas pekerjaan.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Cascio (2008) dalam Heriyanti (2008: 106) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugastugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono (2008) dalam Heriyanti (2008: 106) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Aritonang (2008: 55) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya bahwa ketika stres kerja tinggi maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya. Untuk memperkuat hasil penelitian adanya pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan wawancara terhadap tiga responden yang representatif. Hasil wawancara menyimpulkan bahwa responden menyatakan stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan didukung dengan kesehatan fisik yang baik. Hal ini akan berdampak bahwa meningkatnya kinerja seorang karyawan karena keinginan yang kuat untuk mencapai target. Pendapat tersebut secara jelas menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara stres kerja dan kinerja dimana ketika stres kerja tinggi maka kinerja semakin tinggi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniasari (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Blue Bird taksi, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kelima kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya. menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, budaya organisasi

dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun terhadap kepuasan kerja.

Studi tentang kepuasan kerja (*job satisfaction*) telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan *cost* yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk *concern* terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi (Lawler III, 1998 dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005). Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (1982) dalam Suharto dan Cahyono, 2005), mempunyai tingkat signifikansi tinggi.

Menurut Hasibuan (2010) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan 3. Berat ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya 7. Sifat pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Basthomi (2012), Susila (2014) dan Shahab (2014). tentang pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hasil pengujian variabel budaya organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Blue Bird taksi, dapat dihitung pengaruhnya sebagai berikut:

- Pengaruh langsung (P_3)
Budaya organisasi → kinerja karyawan = 0,251 sig
- Pengaruh tidak langsung ($P_1 \times P_5$)
Budaya organisasi → kepuasan kerja = 0,226 sig
Kepuasan kerja → kinerja karyawan = 0,284 × sig
= 0,064 +
- Pengaruh total = 0,315

Maka kesimpulan yang dapat diambil pada hipotesis keenam, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Dan adanya variabel intervening kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya = 0,251 menjadi total pengaruhnya sebesar = 0,315.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hasil pengujian variabel stres kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Blue Bird taksi, dapat dihitung pengaruhnya sebagai berikut:

- Pengaruh langsung (P_4)
Stres kerja → kinerja karyawan = 0,242 sig
- Pengaruh tidak langsung ($P_2 \times P_5$)
Stres kerja → kepuasan kerja = 0,234 sig
Kepuasan Kerja → kinerja karyawan = 0,284 sig
= 0,066+
- Pengaruh total = 0,308

Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah pada hipotesis ketujuh, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Dan adanya variabel intervening kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya = 0,242 menjadi total pengaruhnya sebesar = 0,308.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : 1) Budaya organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya apabila budaya organisasi semakin kuat maka kepuasan kerja semakin meningkat. 2) Stres kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya apabila stress kerja meningkat dalam artian untuk mencapai target bonus yang tinggi maka kepuasan kerja meningkat. 3) Budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya apabila budaya organisasi semakin kuat maka kinerja karyawan semakin meningkat. 4) Stres kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya apabila stress kerja meningkat dalam artian untuk mencapai target bonus yang tinggi maka kinerja karyawan semakin meningkat. 5) Kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. 6) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Dan adanya variabel intervening kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya = 0,251 menjadi total pengaruhnya sebesar = 0,315. 7) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Dan adanya variabel intervening kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya = 0,242 menjadi total pengaruhnya sebesar = 0,308.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis lakukan dan setelah diambil simpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut : (1) Perusahaan Blue Bird taksi diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan sehingga memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk beraktivitas yang mendukung tujuan perusahaan. Apabila hal ini terjadi, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan; (2) Perusahaan tetap memperhatikan stres kerja yang positif, yaitu stress kerja yang dikaitkan dengan target dan bonus. Semakin tinggi target maka semakin besar

bonus yang didapatkan; (3) Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan stres kerja sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan dan pengetahuan yang baru bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yaitu dengan menambah variabel bonus atau insentif sebagai variabel moderating terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, K. T. 2008. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan penabur*, Vol. 4, No. 4, Juli 2005.
- Ferdinand, A. 2009. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi. Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Basthomi. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*, vol. 10, No. 1, April.
- Suharto, dan Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI*, Vol. 1. Yogyakarta.
- Cooper, Cary and Straw Alison. 2009. *Sters Menejemen yang Sukses*. Erlangga. Jakarta.
- Edgar, S. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. Jossey- Bass Publishers. San Francisco.
- Elton Mayo, Kenneth Thompson. 1880. *The Human Problems Of An Industrial Civilization*. Routledge.
- Erkutlu, V. Hakam, dan Chafra. Jamel. 2007. *Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates : example from bountique hotels*. Management Research News Journal.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Progran SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, B dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.
- Handoyo, S. 2011. *Stress Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Hasibuan, A, B. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan di PT Bank X Padang. *Tesis*. Pasca Sarjana Program Magister Management, Universitas Andalas. Padang.
- Heriyanti, D. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Tesis dan Disertasi Pasca Sarjana*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Husein, U. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jogianto. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. BPFT. Yogyakarta.
- Koesmono, H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005. H. 162 -179.
- Kreitner dan Kinicki. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Kurniasari, D. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. *Tesis program Pasca Sarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga Surabaya.*
- Susila, L. N. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *Jurnal. Surakarta.*
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mansoor, *et al.* 2011. The Impact Of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector Of Pakistan. *Journal.*
- Maslow, A. H. 1943. *Motivasi dan Kepribadian*. PT. Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Masri. 2008. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nevizond, C. 2008. *Profil Budaya Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Nur, C. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan kinerja karyawan (Study Empiris Pada Karyawan PT Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis Pasca Sarjana Program Magister Management, Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Osman, M dan H. Ibrahim. 2013. *Effect Of Organizational Culture On Individual Absorptive Capacity: Evidence From Malaysian Electrical And Electronic Sector*. *Journal of Arts, Science and Commerce.*
- Retnadi, D. 2012. Satu Lagi Proteksi Terhadap Nasabah Perbankan. <http://www.iei.or.id/publicationfiles/Mediasi.pdf>. di akses Surabaya, 27 Mei 2016 pukul 13.00.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Rozikin, Z. 2009. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintahan di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen.*
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV.Mandar Maju. Bandung.
- Shahab, M. A. 2014. The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR).*
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Soedjono. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Universitas Kristen Petra.*
- Charles, Spielberger . 2011. *Anxiety Current Trends in Theory and research*. Academic Press. London.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV.Alfabeta. Bandung.
- Sun, Kuo-Shun dan Hawjeng Chiou. 2011. Aviation ground crews : Occupational stresses and work performance. *African Journal of Business Management.*
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia. Yogyakarta.

- Trianita, M. 2009. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama BPD Sumatra Barat. *Tesis Pasca Sarjana Program Magister Management Universitas Andalas, Padang.*
- Trilaksono, B. P. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cipaganti Group. *Tesis Pasca Sarjana Program Magister Management Universitas Dian Nuswantoro.*
- Vokic, N . P. 2007. *Idividual Differences and Occupationl Stress Perceived : A Croation Survey.* Working Paper Series, Paper No. 05- 07. <http://web.eft29.hr/2007-05.pdf>. di akses Surabaya, 27 Mei 2016 pukul 13.00.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zimmerer. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil.* Edisi 5, Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.