

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses.

Natius Rustandi^{1)*}, Nana Sutisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾natiusrustandi44@gmail.com

²⁾sutisna.nana1966@gmail.com

Rekam jejak artikel:	Abstrak
Terima September 2022; Perbaikan September 2022; Diterima September 2022; Tersedia online Oktober 2022	Pada karya tulis ini bertujuan untuk mendapatkan memberitahu tentang seberapa berpengaruhnya yang akan timbul pada Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses. Pada hasil karya ilmiah ini peneliti memakai sample dengan jumlah 92 responden, untuk mengumpulkan informasi dengan cara membuat kuesioner dan olahan data seperti program SPSS 24.
Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}	Analisa yang dilakukan oleh peneliti memakai model analisis statistiic yang meliputi : uji deskriptif, uji regresi linear berganda, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, Analisa Kolerasi dan Hipotesis penelitian. Perihal ini data yang telah dihasilkan kemudian ditunjukkan pada penelitian ini yang telah memberitahu bahwa variable Budaya Organisasi(X1), Kompetensi Kerja(X2), Stress Kerja(X3) pada Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Citra Karunia Sukses ditemukan 0,005 untuk nilai Budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang akurat terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan 0,014 untuk nilai kompetensi kerjaa yang mempunyai pengaruh yang akurat terhadap kepuasan kerja karena nilai lebih besar dari nilai 0,05, serta ditemukan 0.351 untuk nilai Stress kerja yang mempunyai pengaruh yang akurat terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terbukti bahwa variabel Budaya Organisasi, kompetensi kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses.
Budaya Organusasi ¹ Kompetensi Kerja ² Stress Kerja ³ Kepuasan Kerja ⁴	

I. PENDAHULUAN

Banyak hal yang terdapat pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi tentang keberlangsungan hidup dalam perusahaan. Perusahaan akan tetap bertumbuh dan berkembang karena didalam sebuah perusahaan memiliki factor produksi berkumpul salahsatu nya adalah SDM. didalam sebuah perusahaan pasti memiliki sebuah pekerja dan akan bertugas dalam melakukan suatu tugas operasional dan SDM yang merupakan suatu masalah utama yang ada didalamnya. Tujuan utama dari Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adalah menganggap bahwa setiap karyawan adalah suatu asset di perusahaan yang sangat penting bagi masa depan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dari sebuah tugas karyawan dalam perusahaan sangatlah adanya perbedaan tingkat pada tugas karyawan dan dapat diukur dengan mampu atau tidak nya mengerjakan sebuah tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Ada sejumlah hal yang bisa berpengaruh tentang berlangsungnya hidup dalam organisasi, dan perusahaan dapat tumbuh dan berlangsung karena akan dipengaruhi oleh beberapa factor penting

yang meliputi : Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Stress kerja serta Kepuasan kerja Karyawan.

Dalam karya ilmiah ini, penulis akan mencoba membahas tentang sebuah masalah yang akan terjadi dan dengan tidak sadari bahwa sebuah masalah tersebut dapat berupa penghambat yang berpengaruh tentang kualitas kerja karyawan serta berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan dapat berpengaruh oleh factor lainnya Contoh nya seperti Budaya Organisasi, Kompetensi dan juga Stress kerja .

Berdasarkan permasalahan yang sering terjadi, maka si peneliti berinisiatif untuk meneliti masalah dan si peneliti memberi hasil untuk menjadwalkan penelitian dengan memberikan tema “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi kerja dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karunia Sukses”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kusnawan, 2018 : 21) mengatakan bahwa: “MSDM yang merupakan suatu pengetahuan untuk mengelola sebuah peranan atau hubungan antara karyawan sehingga lebih efisien lagi agar tercapainya tujuan perusahaan.”

Menurut Widiyanto & Wibowo (2021: 1) mengatakan sebagai berikut : “ Manajemen adalah suatu proses antara karyawan untuk mencapai tujuan bersama yang sesuai dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan serta kepemimpinan.”

Berdasarkan pengertian dari peneliti sebelumnya maka dapat di tarik sebuah simpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu kegiatan yang dimana dapat digunakan untuk mengatur serta mengembangkan suatu potensi seseorang didalam suatu organisasi dan dapat berpengaruh besar terhadap proses perencanaan serta pengawasan terhadap pemeriharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayati (2017 : 75) memberitahu bahwa: “ Budaya organisasi yaitu suatu sikap atau keyakinan serta nilai yang dimiliki seseorang yang akan timbul didalam sebuah organisasi dan akan kemukakan dengan lebih sederhana, Deni Sulistiawan, Sukrisno S.Riandi, Siti Maria (2017).”

Berdasarkan pengertian dari menurut peneliti sebelumnya dengan begitu dapat menarik sebuah analisis bahwa Budaya Organisasi lebih memiliki penting bagi perusahaan untuk memberikan kelancaran di segala aspek dalam perusahaan dan mempunyai konsep yang akan terus berkembang dan harus di perhatikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kompetensi Kerja

Menurut (Edy Sutrisno 2019:203) yang mengatakan bahwa :“ Kompetensi merupakan sesuatu kemampuan sudah ada di setiap karyawan yang di landasi oleh suatu pengetahuan dan keterampilan yang telah di dukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam mengerjakan pekerjaannya di dalam perusahaan yang akan mengacu pada persyaratan kerja yang telah di tetapkan oleh sebuah perusahaan”.

Dengan definisi oleh para ahli di atas dapat dibuat sebuah analisis tentang kompetensi ialah suatu pengetahuan atau skill yang berada di dalam setiap karyawan dan menjadikan sebagai syarat utama

dalam perusahaan agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sangat mudah dan juga dapat membantu karyawan untuk mendapatkan hasil yang sangat maksimal.

Stress Kerja

Menurut Arwin, Siahaan dkk (2019 : 75) menyatakan bahwa “suatu gejala stress kerja dapat muncul dan mengacu pada suatu skill diri sendiri seseorang untuk melawan pekerjaannya, sebagai hasilnya gejala stress kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu :

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

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gejala – gejala stress kerja dapat menimbulkan gangguan pada pekerjaannya yang dapat berpengaruh pada fisik dan perilaku seseorang.

Kepuasan Kerja Karyawan

Sutrisno (Hamali, 2016, 202) mengatakakan bahwa : “Kepuasan kerja mempunyai arti untuk melihat suatu sikap karyawan yang dapat pekerjaan yang bekerjasama dengan kondisi, yang berkaitan dengan karyawan.”

Menurut Tholok, F. W., Santosa, S., & Janamarta, S. (2019) yang mengatakan bahwa : “Kepuasan kerja ialah suatu sikap yang dilihat dari sisi baik atau tidak yang akan dilakukan secara sendiri terhadap tugasnya.”

III. METODE

Objek Penelitian

Penelitian terdapat pada perusahaan PT Citra Karunia Sukses yang terletak di Kawasan Industri Manis Jl. Manis V no 15A Jatiuwung, Tangerang.

Populasi Dan Sample

Pandangan Sugiyono (2018:117) menyatakan : “Populasi yaitu suatu daerah yang terdiri atas objek atau subjek yang telah memiliki suatu nilai positif terhadap sifat seseorang yang telah ditetapkan oleh penulis agar mempelajari dan akan dapat menarik sebuah kutipan”. Populasi pada penelitian ini ialah pekerja di PT Citra Karunia Sukses sebanyak 120 karyawan.

Sugiyono (2018 : 118) mengatakan bahwa : “Sampel ialah dari sejumlah sifat yang dimiliki pada suatu populasi yang ada”.

$$N = \frac{120}{1+0.3} = 92,307/92 \text{ responden}$$

Sample dalam penelitian ini merupakan sebagian anggota populasi yaitu sebanyak 92 pekerja

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengujian Data Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validasi merupakan salah satu uji yang berfungsi untuk menentukan keakuratan suatu instrument pada sebuah pengukuran valid tidaknya sebuah kuesioner pada saat memberikan suatu informasi/data tentang apa yang ingin diukur di dalam kuesioner.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berfungsi untuk melihat *koefisien Cronbach alpha* di dalam sistem SPSS, apabila dalam suatu program penilaian *Cronbach alpha* terdapat > dari nilai 0,6 dengan itu di nyatakan *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu suatu alat uji dan akan dipakai untuk melihat dengan model regresi , apabila asumsi tidak dapat dilakukan, dengan itu suatu uji dapat dinyatakan tidak valid terhadap sample kecil. Maka dari itu ada beberapa cara untuk melihat sebuah residual tersebut berdistribusi normal atau tidak nya, yaitu menggunakan sebuah analisa grafik normal P-P (*plot of regression standardized residual*) serta uji statistic one sample *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan tertentu.

1. Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka distribusii pada model regresi normal
2. Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka distribusii pada model regresi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji dapat digunakan untuk menepatkan secara akurat pada suatu model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas pada variabel independent (Variabel bebass). Cara melihat terbukti atau tidak nya gejala multikolinearitas umumnya dapat di lihat melalui nilai VIF dan tolercance, bila tolerance > dari nilai 0,10 atau VIF < dari 10 maka akan dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu uji dapat dinilai dengan ketidaksamaan variable dan herfungsi untkk melihat suatu perbedaan *Variance* residual untuk semua analisa terhadap model regresi linear , gejala heteroskedastisitas mungkin di deteksi dengan menggunakan suatu program yaitu SPSS V.23 dan terdapat beberapa kriteria dalam pengambilan keputusan.

3. Pengujian Model Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi Linear berganda bertujuan mengukur pada keadaan antara suatu kerja sama dapat dinyatakan baik atau tidak nya variable independent pada variable dependent dan berfungsi mengetahui apakah variable independent dapat berpengaruh pada variable dependent. Pelatihan ini memakai model regresi ganda (*multiple regression*).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variable Dependent

a : Nilai Konstanta

X₁ : Variable Independent Pertama (Budaya Organisasi)

X₂ : Variable Independent Kedua (Kompetensi Kerja)

X₃ : Variable Independent Ketiga (Stress Kerja)

b₁,b₂,b₃ : Koefisien Regresi Pertama

ε : Error

b. Uji Korelasi

Pengaruh Kurniawan, menyatakan bahwa: “ multi corelation ialah suatu Analisa statistika memiloki fungsi untuk mengelarkan suatu persamaan yang telah ada di 3 variabel atau berlebih”.

padangan (sugiono 2017, p.284) merumuskan uji koefisien korelasi yaitu.

Rumus :

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompetensi Kerja

Dengan kesimpulan :

R = 0 = Tidak memiliki hubungan dengan kedua variabel

R = 1 = hubungan yang sangat kuat

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Kurniawan (2019, p.31) menyatakan bahwa : “uji yang bertujuan untuk menilai berapa besar pengaruh suatu variabel dependent didapat terangkan pada perubahan atau variasi dari variabel independen”. Adapun rumus koefisien determinasi pada 2 variabel independent sebagai berikut.

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

4. Uji Hipotensis Penelitian

a. Uji T

Uji t merupakan uji yang mempunyai tujuan untuk melihat berapa besar nya atau berapah banyak pengaruh suatu variabel independent pada variabel dependent.

Terdapat rumus Uji T :

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

Sumber : (Sugiyono 2016, p 65)

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

b. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pada variabel independen yang telah ada didalam model berrpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel dependent.

Terdapat rumus Uji F :

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

Sumber : (Sugiyono 2016,p 65)

Keterangan :

Fh = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

IV. HASIL

1. Statistik Deskriptif

Tabel IV.2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minim um	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
X1	92	28.00	50.00	43.3370	3.66233
X2	92	31.00	50.00	42.7391	4.12409
X3	92	32.00	50.00	41.6848	4.51111
Y1	92	29.00	50.00	43.4022	4.83817
Valid (listwise)	N 92				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24

Pada data table IV.2 yang telah didapat dari hasil sebagai berikut :

- Pada variabel Budaya Organisasi (X1)hasil yang telah diterima dari data tabel di atas untuk memiliki nilai paling terendah yaitu 28. Untuk nilai tertinggi pada data table diatas yaitu 50, untuk nilai *mean* pada data diatas yaitu 43.3370 dan untuk nilai dari standar deviasi pada data tabel diatas yaitu 3.66233.
- Pada variabel Kompetensi Kerja (X2) hasil yang telah diterima dari data tabel diatas yaitu untuk memiliki nilai terendah yaitu 31, untuk nilai data tabel di atas yang memiliki nilai tertinggi yaitu 50, untuk nilai *mean* data tabel di atas yaitu 42.7391 dan untuk nilai deviasi pada data tabel diatas yaitu 4.12409.
- Pada variabel Stress Kerja (X3) hasil yang diterima dari data tabel diatas yaitu untuk memiliki nilai paling terendah yaitu 32, untuk nilai data tabel diatas yang memiliki nilai tertinggi yaitu 50, untuk nilai *mean* pada tabel diatas 41.6848, dan untuk nilai devisiasi pada data tabel diatas yaitu 4.51111.
- Padda variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) hasil yang diterima dari data tabel diatas yaitu untuk memiliki nilai paling terendah yaitu 29, untuk data tabel diatas yaitu yang memiliki nilai data paling tinggi 50, untuk data *mean* pada tabel diatas memiliki nilai 43.4022 dan untuk nilai deviasi pada tabel diatas memiliki nilai 4.83817.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Budaya Organisasi	.726	11
Kompetensi Kerja	.747	11
Stress Kerja	.736	11

2. Uji

Kepuasan Kerja	.767	11	Reliabilitas
----------------	------	----	---------------------

hasil dari Uji Reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi memperoleh hasil Cronbach's Alpha yaitu 0,726, maka dapat dilihat pada uji data yang ada dapat dinyatakan hasil nilai $>$ terhadap 0,60 ($0,726 > 0,060$) yang dapat diartikan suatu informasi yang telah didapat kepada karyawan pada Budaya Organisasi reliabel, Uji Reliabilitas Kompetensi Kerja yang telah diterima dan didapat pada hasil Cronbach's Alpha yaitu 0,747. Maka dengan itu memiliki nilai $>$ terhadap 0,060 ($0,747 > 0,060$) maka dapat diartikan data yang telah diberikan kepada karyawan pada Kompetensi Kerja adalah Reliabel. Reliabilitas, Stress kerja memperoleh hasil Cronbach's Alpha 0,736. Hasil dari nilai yang telah diterima dari tabel diatas $>$ dari 0,60 ($0,736 > 0,060$) yang diartikan bahwa data yang telah diberikan karyawan mengenai Stress kerja adalah reliabel, reliabilitas Kepuasan kerja karyawan, hasil yang telah diterima pada saat uji reliabilitas terhadap kepuasan kerja karyawan akan memperoleh Cronbach's Alpha 0,767. Maka hasil dari nilai yang telah diterima $>$ dari 0,060 ($0,767 > 0,060$) dan diberikan pendapat bahwa data yang telah diberikan pada karyawan yaitu reliabel.

3. Uji Validitas

- Faktor Budaya Organisasi (X1) yang menunjukkan nilai uji validitas pada indikator valid untuk digunakan, tidak ada hasil variabel yang memiliki nilai dibawah rtabel 0,2061 maka itu pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dalam melakukan penelitian ini.
- Faktor Kompetensi (X2) menunjukkan hasil uji validitas terhadap indikator yang valid dan digunakan, tidak ada nilai variabel untuk memiliki nilai dibawah rtabel ialah 0,2061 maka itu pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dalam melakukan penelitian ini.
- Faktor Stress Kerja (X3) menunjukkan hasil uji validitas pada indikator valid untuk digunakan, tidak ada nilai variabel yang memiliki nilai dibawah rtabel ialah 0,2061 maka itu pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dalam melakukan penelitian ini..
- Faktor Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid untuk digunakan, tidak ada nilai variabel yang memiliki nilai dibawah rtabel ialah 0,2061 maka itu pertanyaan tersebut dapat dibuktikan valid dalam melakukan penelitian ini..

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV.48 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

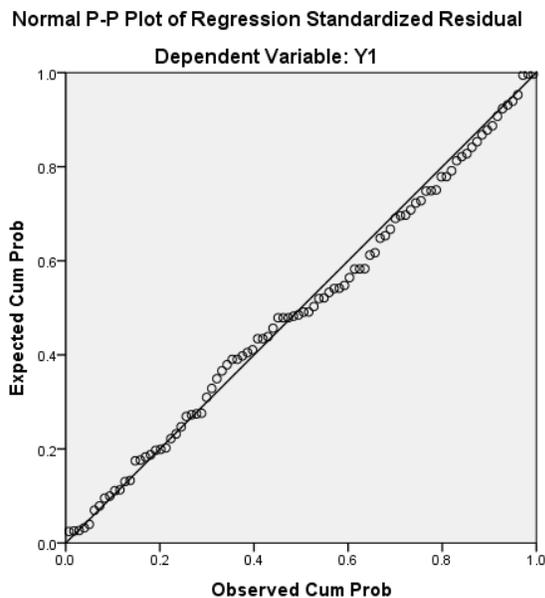
			Unstandard ized Residual
N			92
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	3.4144090 8
		Most Extreme Differences	
		Absolute	.064
		Positive	.064
		Negative	-.060
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data olahaan SPSS 24

Dari hasil uji tabel di atas terdapat Asymp.sig (2-tailed) dengan mempunyai nilai sebesar 0,200. Pada nilai yang didapat pada hasil > terhadap nilai syarat 0,05, dan dari itu informasi yang didapat terdistribusi normal, begitu dapat disimpulkan dari nilai residual pada persamaan regrasi akan dinyatakan terdistribusii normal. Berikut dibawah ini adalah gambaran dari hasil normalitas probability plot (P-plot) dengan memakai sistem SPSS 24 :

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Sumber : Data Hasil Olahaan SPSS 24

Hasil gambar diatas yang berupa hasil yang telah didapat dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan bentuk metode grafik, yang merupakan metode normalitas probabillity plot (p-plot). pada contoh diatas dapat menunjukkan bahwa informasi dapat tersebar diareaa garis diagonal dan dapat mengikuti arahan dari gariis diagonal dan jugaa tidak berpencar jauh terhadap garis lurus,

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.118	4.474		.473	.637		
	X1	.492	.172	.373	2.858	.005	.329	3.035
	X2	.378	.151	.322	2.505	.014	.339	2.947
	X3	.091	.097	.085	.938	.351	.679	1.473

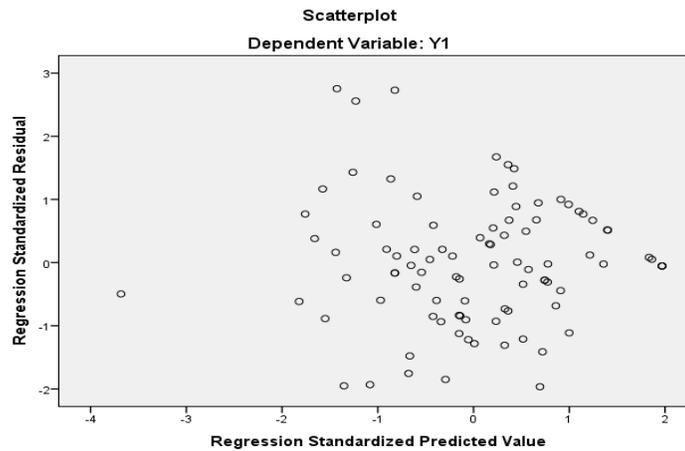
a. Dependent Variable: Y1

Dari data table diatas dapat dicek pada hasil tolerance sebesar 0.05 and VIF > pada 0,05 pada setiap variabel. Dan dapat menunjukkan bahwa hasil tersebut pada Budaya Organisasi bernilai 0.329, Kompetensi Kerja 0.339 dan stress Kerja 0,679, dengan itu untuk nilai VIF untuk Budaya Organisasi sebesar 3,035, Kompetensi Kerja 2,947 dan stress kerja bernilai 1,473.maka dengan itu hasil ini dapat dibuat kesimpulan dengan memiliki nilai hasil pengujian tidak terjadi multikolonieritas ssehingga informasi dari karya ilmiah tersebut baik digunakan dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas ini biasa digunakan untuk menguji untuk model atau bentuk pengaruh/regresi yang telah diberikan sebuaj bukti akan terjadinya ketidak samaan terhadap variasi residual dari setiap pengamatan dari sat uke pengamatan lain nya.

Gambar VI.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.118	4.474		.473	.637		
	X1	.492	.172	.373	2.858	.005	.329	3.035
	X2	.378	.151	.322	2.505	.014	.339	2.947
	X3	.091	.097	.085	.938	.351	.679	1.473

a. Dependent Variable: Y1

- a. Pengaruh variabel Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja karyawan. Dari nilai pengujian statistic t pada table diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen yaitu terdiri atas budaya organisasi yang memiliki Thitung 2.858 menunjukkan nilai lebih besar ($>$) 1,98698 pada hasil yang akurat $0,005 <$ dari pada alpha 0,05 ($0,005 < 0,05$). Maka dari itu terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan diartikan variabel Budaya organisasi memiliki dampak/efek yang positif serta signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

- b. Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja pada Kepuasan kerja karyawan Dari hasil pengujian statistic T pada table diatas yang menunjukkan pada variabel independent termasuk kedalam Kompetensi yang memiliki Thitung 2,505 menunjukkan hasil > dari 1,98698 pada hasil yang akurat yaitu 0,014 > pada nilai alpha 0,05 (0,014 > 0,05). Maka dengan itu dapat terbukti bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, dengan artinya variabel Kompetensi kerja tidak berdaampak/efek secara signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan.
- c. Pengaruh Variabel Stress kerja pada Kepuasan kerja karyawan Dari hasil pengujian statistic T pada table diatas yang menunjukkan pada variabel independent yaitu terdiri atas Stress kerja yang memiliki Thitung 0,938 yang menunjukkan < dari pada 1,98698 untuk nilai signifikan yaitu 0,351 > terhadap hasil alpha 0,05 (0,351 > 0,05). Maka itu dapat dibuktikan Ha ditolak dan Ho diterima, artinya variabel Stress kerja tidak terpengaruh secara signifikan dalam sebuah perubahan variabel Kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.51 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1079.723	3	359.908	30.152	.000 ^b
	Residual	1050.396	88	11.936		
	Total	2130.120	91			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dilihat pada table diatas dalam nilai hitung akan dinilai pada nilai Fhitung 30,152 > dari pada F tabel dengan memiliki nilai sebesar 2,47 yang memiliki nilai keakuratan sebesar 0,000<0,05. Maka itu, menunjukkan nilai dari tiga variabel independent yang ada pada Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Stress kerja (X3). Pada analisis diatas yang ditunjukkan dengan diartikannya Fhitung > dari Ftabel maka dengan itu mempunyai sebuah pendapat bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel IV.52 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.712 ^a	.507	.490	3.45490
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Hasil Olahaan 24

Dengan data hasil nilai koefisien korelasi (R^2) hasil uji diatas yaitu 0,712 *Rsquare* (R^2) yaitu 0,507 dan Adjusted R^2 memiliki nilai 0,490. Hal ini menunjukkan pada variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan yang didapat dan didefinisikan oleh variabel independen Budaya Organisasi, Kompetensi dan Stress kerja yaitu 66,5 % dan dapat ditunjukkan pada variabel yang berada diluar analisis yang tidak termasuk kedallam penelitian ini dalam penelitaan ini.

V. KESIMPULAN

berdasarkan dari analisis data analisa akan dilakukan oleh peneliti, dan dapat ditarik sebuah kesimpulan terhadap Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses:

1. Pada hasil pengujian Budaya Organisasi (X1) terdapat hasil yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Y). Perihal itu dapat ditunjukkan terhadap jumlah uji parsial (t) yang mengenai variabel Budaya Organisasi yang msemiliki nilaiThitung $0,005 < 0,5$ serta memiliki Thitung $2,858 > 1,98698$ dengan artinya H_0 ditolak dan H_a diterima,
2. Pada hasil data Kompetensi Kerja (X2) terdapat hasil yang akurat pada kepuasan kerja karyawan (Y). Peruhal itu dapat ditunjukkan terhadap jumlah uji parsial (t) yang terjadi terhadap variabel kompetensi yang memiliki nilai Thitung 2,505 yang menunjukkan $>$ dari 1,98698 untuk nilai akurat yaitu ($0,014 > 0,05$). Maka dari pada ini dapat dinyatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.
3. Pada hasil pengujian Stress Kerja (X3) terdapat hasil yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Y).perihal itu dapat ditunjukkan terhadap nilai uji parsial (t) yang mempunyai variabel kompetensi dengan memiliki nilai Thitung 0,938 yang menunjukkan $>$ dari pada 1,98698 untuk nilai keakuratan yaitu ($0,351 > 0,05$). Maka itu demikian dinyatakan H_a ditolak dan H_0 diterima.
4. Pada hasil pengujian hasil uji f mengenai variabel independen Budaya Organisasi, Kompetensi kerja, Stress kerja pada Variabel dependen Kepuasaan Kerja Karyawan pada PT Citra Karunia Sukses yang menunjukkan bahwa mempunyai nilai Fhitung mempunyai hasil 30,152 yang dimilikii nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan akan ditarik pendapat bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang memiliki variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

(Widiyanto & Wibowo, 2021) Wibowo, FX. P., & Widiyanto, G. (2019a). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi

- Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Gunawan, I., Kusnawan, A., Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(3), 1.
- (Kusnawan, 2018), Kusnawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.52>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Tholok, F. W., Santosa, S., & Janamarta, S. (2019). Studi Ketertarikan Masyarakat Terhadap Penggunaan Aplikasi Tangerang Live (Pendekatan Pada Teori Skala SERVQUAL). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.165>
- Handoko. (2019). manajemen sumber daya manusia. J. of C. I. and Modeling. Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Diana, Silaswara. & R. Parameswari. & Kusnawan, A. & Hermawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yo Ceng Giap, Ed.; 1st ed.). Pustaka Kreasi Mandiri.
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Satrio, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Siantar Top, Tbk Sidoarjo*. <http://eprints.ubhara.ac.id/465/>
- Isnanto, Taufik., Indrawati Mei, Muninghar. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *JJM Online* Vol. 4 No. 5. Universitas Wijaya Putra, 2020.
- Darmawan, Didit. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Vol. 2 No. 3, 2016.
- Hidayat, Rahmat., Chandra, Teddy., Panjaitan, HP. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. Fakultas Bisnis Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia. Pekanbaru, 2018.