



Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Cisarua Mountain Dairy Tbk

The Effect Of Work Stress And Organizational Culture On Employee Job Satisfaction At PT. Cisarua Mountain Dairy Tbk

Rizky Husni Mubarak¹, Muhamad Azis Firdaus², Hannisa Rahmaniar Hasnin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Khaldun Bogor

Email : rizkykamal1@gmail.com^{1*}, azizfirdaus@uika-bogor.ac.id², hannisa@uika-bogor.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 12-02-2026

Revised : 14-02-2026

Accepted : 16-02-2026

Published : 18-02-2026

Abstract

Human resources is an important asset in achieving organizational success and meeting the needs of the company. Level of employee job satisfaction can be used as a benchmark in determining the quality of human resources in the company. The existence of job stress causes dissatisfaction at work. Organizational culture is an important role that can build employee trust and it can create job satisfaction. The purpose of this study was to determine how the influence of job stress and organizational culture on employee job satisfaction at PT Cisarua Mountain Dairy Tbk. The research was conducted through a quantitative approach with a causality research method. The research sample was 92 employees of the CMD 2 production division of PT Cisarua Mountain Dairy TBK. The analysis was carried out by correlation test, model feasibility test, T-test, F-test and multiple value regression. Based on the correlation analysis, the results of this study indicate that between the work stress variable (X1) and the job satisfaction variable (Y) there is a correlation coefficient of 0.917 and a significance value of 0.000 and between the organizational culture variable (X2) and job satisfaction (Y), there is a correlation coefficient of 0.800 and with a significance value of 0.000. The results of the model feasibility test show that the effect of Job Stress (X1) and Organizational Culture (X2) on Job Satisfaction (Y) is 87,1%. The T-test results concluded that the t-count is greater than the t-table, so there is a significant influence between the variables of job stress and organizational culture on job satisfaction variables. The results of the F-test results in an f-count value of 299,315 with a significance value of 0.000. The results of multiple linear regression test analysis, namely job stress and organizational culture have a significant effect simultaneously on job satisfaction with coefficients of 1.191 and 0.375. From the analysis can be concluded that there is an influence of job stress and organizational culture on job satisfaction with a very strong and significant level of relationship.

Keywords: Job Stress, Organizational Culture, Job Satisfaction

Abstrak

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam mencapai keberhasilan organisasi dan memenuhi kebutuhan di perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan. Adanya stress kerja menimbulkan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Budaya organisasi menjadi peran penting yang dapat membangun kepercayaan karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cisarua Mountain Dairy Tbk. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kausalitas. Sampel penelitian sebanyak 92 orang karyawan divisi produksi CMD 2 PT Cisarua Mountain Dairy Tbk. Analisis dilakukan dengan uji korelasi, uji kelayakan model, Uji-T, Uji-F dan regresi nilai berganda. Berdasarkan analisis korelasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel stres kerja (X1) dengan variabel



kepuasan kerja (Y) terdapat koefisien korelasi sebesar 0,917 dan nilai signifikansi yaitu 0.000 dan antara antara variabel budaya organisasi (X2) dengan 51 kepuasan kerja (Y) yaitu terdapat koefisien korelasi sebesar 0,800 dan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ialah sebesar 87,1%. Hasil uji-T disimpulkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil dari uji-F hasil nilai f-hitung yaitu sebesar 299.315 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil analisis uji regresi linier berganda yaitu stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 1,191 dan 0,375. Dari analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan signifikan

Kata Kunci : Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Suatu aspek krusial yang berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan perilaku, kepercayaan, norma dan kaidah-kaidah yang diadopsi serta dipraktikkan oleh personel organisasi. Adanya budaya organisasi menyebabkan terbentuknya identitas, karakter, dan cara beroperasi suatu organisasi serta menjadi peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Apabila budaya organisasi memiliki karakter kuat dan positif hal tersebut dapat memberikan kerangka kerja yang jelas, motivasi dan perasaan puas pada karyawan, meningkatkan produktivitas, dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Fajriyanti et al., (2019:464) berpendapat bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena dasarnya peran penting budaya organisasi dapat membangun kepercayaan karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. Ketidaksiuaian budaya organisasi dengan harapan dan kebutuhan karyawan dapat memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini juga nantinya berdampak negatif pada kemajuan perusahaan

Menjaga karyawan agar memberikan kinerja terbaik tidaklah mudah. Organisasi atau instansi perlu memiliki kompetensi untuk memahami kebutuhan karyawan. Salah satu strategi untuk menjaga karyawan adalah membangun suasana kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi mereka agar dapat bekerja dengan semangat. Dalam proses manajemen sumber daya manusia perlu diketahui indikator yang dapat memengaruhi kualitas budaya kerja di suatu organisasi. Budaya organisasi yang positif mendorong norma-norma yang menghargai kerjasama, saling menghormati, integritas, dan inovasi.

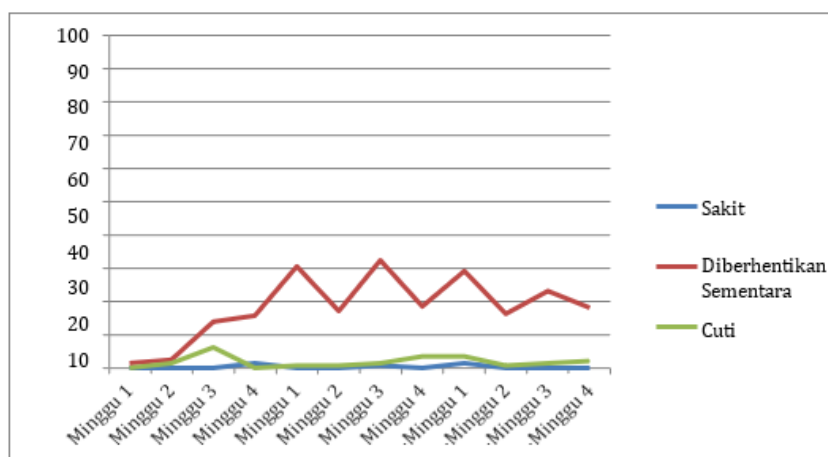
Maka dari itu, pentingnya untuk menciptakan keefektifan budaya organisasi secara optimal dengan tujuan dapat memberikan kepuasan bagi pekerja. Namun pada budaya organisasi dan lingkungan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja dapat memberikan efek perilaku tidak profesional bagi pekerja. Norma adalah aturan dan standar perilaku pada budaya organisasi yang perlu diikuti oleh anggota organisasi. Norma-norma ini dapat berkaitan dengan etika, profesionalisme, sikap terhadap kerja, atau hubungan antar karyawan.

Seperti halnya pada PT Cisarua Mountain Dairy Tbk yang juga menempatkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk memajukan perusahaan. Dalam konteksnya, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki andil yang penting untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap instansi. PT Cisarua Mountain Dairy Tbk atau PT Cimory merupakan perusahaan terkenal



di Indonesia yang berkecimpung pada industri makanan dan minuman berbasis protein. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2001 dan saat ini telah menjadi merek yang dikenal luas dengan produk-produk susu segar, yogurt, keju, dan makanan ringan yang memiliki kualitas tinggi. Hal ini memberikan dampak positif di PT Cimory yaitu meningkatnya reputasi yang baik dalam menghadirkan produk-produk inovatif dan berkualitas, serta fokus pada pelayanan pelanggan yang unggul. Dalam industri makanan dan minuman yang kompetitif, PT Cimory telah berhasil membangun fondasi yang kuat dengan berpegang pada prinsip-prinsip bisnis yang solid. PT Cisarua Mountain Dairy Tbk memiliki visi untuk menguasai pasar pada industri makanan dan minuman berbasis protein dengan memberikan produk berkualitas tinggi yang sehat dan lezat kepada konsumen. Untuk mencapai visi-visi tersebut tentunya sumber daya manusia atau karyawan menjadi penentu dalam keberhasilan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan instansi tersebut, masih terdapat gap atau hambatan yang terjadi dalam organisasi atau instansi. Masalah yang ditemukan pada PT Cisarua Mountain Dairy yakni waktu bekerja yang terbatas pada bagian produksi akibat permintaan produk yang tidak stabil. Waktu bekerja yang terbatas memberikan dampak pada tingkat kehadiran karyawan pada bagian produksi. Berikut adalah data presensi karyawan PT Cisarua Mountain Dairy Tbk pada 3 bulan terakhir yaitu bulan Februari sampai bulan April tahun 2024 dengan keterangan hitungan setiap bulan.



Sumber : Data Presensi Karyawan divisi produksi CMD 2 PT Cisarua Mountain Dairy Tbk

Gambar 1 Grafik Presensi Karyawan PT Cisarua Mountain Dairy Bagian Produksi Bulan Februari – April 2024

Berdasarkan grafik data tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Cimory dari bulan Februari hingga bulan April tahun 2024 sangat tidak menentu dan cenderung mengalami peningkatan pada kategori diberhentikan sementara. Dapat diketahui bahwa hampir setiap bulan terdapat karyawan yang dihentikan sementara karena terbatasnya pekerjaan. Jika tingkat kehadiran karyawan terbatas maka kompensasi yang didapat juga tidak maksimal, khususnya untuk para pekerja harian. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan dengan harapan karyawan itu sendiri dapat menjadi pemicu adanya stres kerja. Sesuai dengan pendapat Puspitawati dan Atmaja (2020:116) memberikan pendapat bahwa stres kerja yang dirasakan seorang karyawan akan terjadi jika karyawan tersebut menghadapi kenyataan bahwa perusahaan tidak mampu memenuhi kompensasi yang mereka harapkan. Kompensasi yang tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari berpotensi besar untuk menimbulkan stres kerja secara signifikan. Hal



tersebut terjadi akibat rasa khawatir seorang karyawan terhadap masa depan finansialnya. Hasil penelitian Fuji Pratiwi pada tahun 2023 mendapat hasil bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh dan negatif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil studi yang dilakukan oleh Ridho dan Susanti (2019:8) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Dari hasil studi di atas belum dapat dibuktikan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemberhentian sementara pada pekerja harian dan borongan akibat produksi yang tidak stabil dapat berdampak pada stabilitas pekerjaan. Semakin banyak karyawan yang diberhentikan sementara, maka pekerjaan karyawan lainnya akan bertambah dan tidak konsisten. Jika karyawan memiliki beban pekerjaan terlalu banyak, maka dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja karena karyawan berfokus pada kuantitas kerja. Budaya organisasi yang menuntut terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan kurang maksimal. Selain itu, waktu kerja yang tidak stabil juga dapat berpengaruh terhadap ketidakpastian pada masa depan pekerjaan serta ketidakjelasan terhadap tujuan dan tanggung jawab karyawan. Menurut Ikhsan (2016:18) budaya yang stabil dan komprehensif pada suatu organisasi dapat memberikan kepuasan kerja dan kesejahteraan pada karyawannya. Budaya organisasi yang baik mampu mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini termasuk memberikan lingkungan kerja yang konsisten, memberikan dukungan dalam pengembangan karir, menghargai kontribusi karyawan, dan membuka peluang bagi karyawan untuk berkembang dan meraih capaian pribadi. Ketika kebutuhan karyawan dipenuhi, maka karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sugiono dan Tobing (2021:390) yang mengemukakan bahwa terdapat peningkatan pada budaya organisasi memberikan efek yang baik seperti meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Tiomantra dan Adiputra (2021:853) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, menurut Ningrum (2022:107) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut juga belum dapat dibuktikan bahwa terdapat adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan masih ada gap atau pendapat berbeda terkait pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga belum adanya bukti yang jelas dan nyata dari hasil penelitian yang ada. Diketahui ada perbedaan hasil penelitian dari pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan juga pengaruh antara budaya organisasi dengan stres kerja. Hasil penelitian yang berbeda dapat diketahui dari perbedaan indikator yang ditetapkan peneliti sehingga menghasilkan pendapat yang berbeda.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam Hermawan (2022:175) stres kerja adalah ketegangan yang dapat menghasilkan ketidakseimbangan dalam kondisi psikologis karyawan, mempengaruhi pikiran, emosi, dan kesejahteraan mereka. Penyebab stres kerja adalah tuntutan kerja yang tidak proporsional dari perusahaan yang menimbulkan tekanan berlebih. Peningkatan stres kerja pada karyawan, menyebabkan semakin menurunnya produktivitas kinerja karyawan yang dapat memberikan hambatan untuk tercapainya tujuan dan pertumbuhan perusahaan. Sedangkan



Mangkunegara dalam Santoso (2022:928) menjelaskan bahwa stres kerja ialah ketidaknyamanan perasaan yang dialami pegawai akibat tekanan ketika melaksanakan pekerjaannya, yang dapat diamati dari suatu tanda seperti kegelisahan, kesulitan tidur, ketidakstabilan emosi, dan masalah pencernaan.

Budaya Organisasi

Pendapat Nawawi dalam Makrus & Musran (2019:4) konsep budaya organisasi bisa dikatakan sebagai perilaku individu atau sekelompok yang dilakukan dengan perulangan oleh para anggota dalam sebuah organisasi. Konsep budaya organisasi beresonansi pada norma, nilai-nilai, kepercayaan dan aksi yang secara kolektif diinformasikan dan dipraktikkan oleh anggota sebuah organisasi. Budaya organisasi mencerminkan cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan bertindak dalam menghadapi tuntutan internal dan eksternal. Sedangkan Sutrisno dalam Ningrum & Mayalangi (2022:29) menyatakan bahwa budaya organisasi ialah suatu prosedur yang berkaitan dengan norma atau nilai, keyakinan, asumsi yang menjadi kebiasaan yang harus diikuti dan telah disepakati oleh karyawan dengan organisasi sebagai tuntunan atau pedoman bersikap dalam menyelesaikan masalah di organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sebuah rasa positif yang dialami pekerja terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari tahapan penilaian dari sifat-sifat utamanya menurut Robbins & Judge dalam Lie (2018:1). Wiliandari (2019:81) menyatakan kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dialami oleh seorang karyawan yang mencerminkan dukungan atau ketidak dukungan terhadap pekerjaan yang dijalankannya serta kondisi dirinya secara keseluruhan. Dengan kata lain, kepuasan kerja melibatkan evaluasi subjektif terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan situasi pribadi karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ialah suatu individu, sasaran atau kegiatan yang objektif, valid serta reliabel dan memiliki karakteristik tertentu berdasarkan standar yang diharapkan peneliti untuk mendapatkan yang akan dianalisis menurut Sugiyono dalam Purnama et al. (2019:8) objek penelitian merupakan salah satu unsur yang penting dalam kegiatan penelitian yaitu sebagai sasaran yang akan dianalisis untuk mendapatkan jawaban atau solusi dari masalah dalam suatu penelitian. Objek dalam penelitian ini ialah karyawan PT Cisarua Mountain Dairy Tbk divisi produksi CMD 2.

Metode penelitian yang akan diaplikasikan yakni pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan guna menguji hipotesis, memperoleh generalisasi yang luas, dan menyediakan pengetahuan yang tidak bias mengenai fenomena yang menjadi fokus penelitian. Adapun metode yang dipakai adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keterkaitan kausal antara variabel-variabel yang menjadi objek penelitian. Desain penelitian yang diaplikasikan yakni skema penelitian survei. Skema penelitian survei yaitu sebuah metode studi yang memakai instrumen survei, seperti angket (kuesioner) atau wawancara yang memakai panduan pernyataan tetap, guna mengutip data dari responden yang mewakili populasi target. Pada desain penelitian ini tidak dilakukan perlakuan khusus terhadap sampel dan data yang diambil disesuaikan berdasarkan kenyataan di lapangan. Peneliti



mengumpulkan data dari populasi yang sedang diteliti dan menganalisis keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini bertujuan sebagai penggambaran kondisi karyawan berkaitan dengan stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mereka di PT Cisarua Mountain Dairy Tbk, sehingga metode desain survei sangat relevan dipakai guna mengetahui data karyawan tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Stres Kerja)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X1.1	0,382	0,361	VALID
X1.2	0,511	0,361	VALID
X1.3	0,455	0,361	VALID
X1.4	0,665	0,361	VALID
X1.5	0,712	0,361	VALID
X1.6	0,552	0,361	VALID
X1.7	0,680	0,361	VALID
X1.8	0,714	0,361	VALID
X1.9	0,749	0,361	VALID
X1.10	0,650	0,361	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X2.1	0,660	0,361	VALID
X2.2	0,572	0,361	VALID
X2.3	0,423	0,361	VALID
X2.4	0,475	0,361	VALID
X2.5	0,522	0,361	VALID
X2.6	0,559	0,361	VALID
X2.7	0,733	0,361	VALID
X2.8	0,525	0,361	VALID
X2.9	0,675	0,361	VALID
X2.10	0,548	0,361	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Y.1	0,626	0,361	VALID
Y.2	0,572	0,361	VALID
Y.3	0,632	0,361	VALID



Y.4	0,415	0,361	VALID
Y.5	0,580	0,361	VALID
Y.6	0,416	0,361	VALID
Y.7	0,557	0,361	VALID
Y.8	0,629	0,361	VALID
Y.9	0,523	0,361	VALID
Y.10	0,446	0,361	VALID
Y.11	0,366	0,361	VALID
Y.12	0,399	0,361	VALID
Y.13	0,378	0,361	VALID
Y.14	0,372	0,361	VALID
Y.15	0,488	0,361	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Uji validitas instrumen terdiri dari 3 variabel dengan 35 butir pernyataan. Melihat uji validitas dari tabel diatas, dapat diketahui jika terdapat 35 butir pernyataan yang memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh poin pernyataan tersebut terbilang valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Dapat diketahui hasil uji reliabilitas atau nilai r_{hitung} pada variabel stres kerja lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,812. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan jika seluruh butir pernyataan pada variabel stres kerja reliabel sehingga dapat dipakai untuk penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Dapat diketahui nilai uji reliabilitas atau nilai r_{hitung} untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,760. Didasari hasil tersebut dapat dinyatakan jika semua poin pernyataan di variabel budaya organisasi reliabel sehingga dapat diimplementasikan untuk penelitian

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	15

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Dapat diketahui hasil uji reliabilitas atau nilai r_{hitung} pada variabel kepuasan kerja lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,770. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika semua poin pernyataan pada variabel kepuasan kerja reliabel sehingga bisa dipakai untuk penelitian



Uji Korelasi

Tabel 7 Uji Korelasi

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.749**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	92	92	92
X2	Pearson Correlation	.749**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	92	92	92
Y	Pearson Correlation	.917**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Uji korelasi data dilakukan menggunakan rumus *product moment* dengan program SPSS 26.0. Kriteria taraf signifikansi data yang digunakan yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka adanya keterkaitan yang signifikan antar variabel.

Berdasarkan hasil uji korelasi bisa dilihat jika antara variabel stres kerja (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y) terdapat koefisien korelasi sebesar 0,917 dan nilai signifikansi yaitu 0.000. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja dengan tingkat kaitan yang sangat kuat dan signifikan

Adapun hasil uji korelasi antara variabel budaya organisasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) yaitu terdapat koefisien korelasi sebesar 0,800 dan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan signifikan

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.51023239
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.045
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Pada tabel 16 uji yang dipakai yakni uji kolmogorov-smirnov, didapatkan nilai output asymp. sig. (2-tailed) senilai 0,200 yang mana nilainya diatas 0,05, itu menyatakan jika data yang ada terdistribusi secara normal



Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.440	2.275
	X2	.440	2.275

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 17 diatas diketahui jika nilai uji hasil Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen memiliki $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,1$ yaitu variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,440 dan nilai VIF 2.275 serta variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai tolerance 0.440 dan nilai VIF 2.275. Hasil tersebut menyatakan jika model regresi linier berganda tidak adanya multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga bisa dipakai pada penelitian ini

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.871	.868	5.57180	2.219

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang didapat nilai Durbin-Watson atau DW yaitu 2.219. Dapat diketahui bahwa nilai DW 2.219 berada diantara nilai DU dan 4-DU atau $1.7053 < 2.219 < 2.295$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya autokorelasi pada data penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.066	1.299		3.130	.002
	X1	-.033	.053	-.100	-.631	.530
	X2	.043	.047	.145	.909	.366

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel X1 yaitu 0,530 dan X2 sebesar 0,366. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa nilai



signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel-variabel dan dalam model penelitian ini

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Tabel 20 Hasil Uji Kelayakan Model

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.868	5.57180

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 20 diatas dapat dirumuskan nilai R² sebesar 0,871 atau 87.1%. Nilai R square sejumlah 87.1% memberikan petunjuk bahwa pengaruh Stres Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ialah sebesar 87.1%. Sedangkan sisa lainnya sebanyak 0,129 atau 12.9% (1-0.871) merupakan kemungkinan atau peluang yang berada pada faktor-faktor lain diluar variabel X1 dan X2 yang juga mempunyai pengaruh atas variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 12 Hasil Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.021	2.319		-1.302	.196
	X1	1.191	.095	.724	12.589	.000
	X2	.375	.084	.258	4.487	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

Pada tabel 21 dapat dilihat nilai signifikansi pada variabel stres kerja (X1) yaitu 0,000 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 12.589. Dari hasil uji-t diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel atau $12.589 > 1.662$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut ditemukan bahwa hipotesis nol (H01) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha1) diterima. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18584.476	2	9292.238	299.315	.000 ^b
	Residual	2763.002	89	31.045		
	Total	21347.478	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024



Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil nilai f-hitung yaitu sebesar 299.315 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel atau $299.315 > 3.10$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Regresi Linier Berganda

Tabel 23 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.021	2.319		.196
	Stres Kerja	1.191	.095	.724	.000
	Budaya Organisasi	.375	.084	.258	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2024

1. Nilai konstanta sebesar -3.021 (negatif) artinya, jika variabel Stres Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai 0, maka nilai variabel kepuasan kerja bernilai - 3.021
2. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebanyak 1.191 satuan pada setiap tambahan satu satuan Stres Kerja (X_1). Jadi apabila Stres Kerja (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan bertambah sebanyak 1.191 satuan dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan atau sama dengan 0. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan searah antara stres kerja terhadap kepuasan kerja
3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebanyak 0,375 satuan pada setiap tambahan 1 satuan Budaya Organisasi (X_2), Jadi apabila Budaya Organisasi (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,375 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan 0.

KESIMPULAN

Didasari uraian studi yang dilakukan diatas tentang Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy Tbk Divisi Produksi CMD 2, dapat ditarik hasil yakni:

1. Stres Kerja secara signifikan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT.Cisarua Mountain Dairy Tbk divisi produksi CMD 2.
2. Budaya Organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT.Cisarua Mountain Dairy Tbk divisi produksi CMD 2
3. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara signifikan dipengaruhi secara bersamaan oleh budaya organisasi dan stres kerja PT.Cisarua Mountain Dairy Tbk divisi produksi CMD 2.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, Marbawy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh
- Adawiyah, R. S. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah El Dinar*, 3(1), 27-40.
- Aftariansyah, W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 237-244.
- Amin, N. F., Garancang, S. & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populas dan Sampel Penelitian. *Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15-31.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg KSO Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Effendi, F., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Positive Self-Talk* Terhadap Stres Kerja Pada Pemasar Kartu Kredit Debit. *Jurnal Diversita*, 8(2), 241–247.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67.
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 455–465.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gofur, Abdul. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(S1), 295–304.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Cabang Subang. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 139–150.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-80.
- Hidayat, Y., Nurhidayat, R., Jamiludin, Purkon, U., & Nurjamludin. (2023). Istilah - Istilah Dan Asas Asas Manajemen Menurut Perspektif Islam. *Relinesia: Jurnal Kajian Agama dan Multikulturalisme Indonesia*, 2 (2), 94-104.
- Ikhsan, Anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 17-35.
- Ismail, Y. Z. (2021). Kepuasan Kerja Dalam Membangun Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman AL IFKAR*, 15(1), 103-124.



- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44.
- Latif, N., Ismail, A. & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 585-590.
- Lie, Tjiong Fei. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner. *AGORA*, 6(1), 1–6.
- Maharadja, A.N., Maulana, I., & Dermawan, B.A. (2021). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda untuk Prediksi Kerugian Negara Berdasarkan Kasus Tindak Pidana Korupsi. *Journal of Applied Informatics and Computing*, 5(1), 95-102.
- Makrus, M. & Musran, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 1–19.
- Manik, S., Tinggi, S., & Riau, I. E. (2016). Faktor Faktor Yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Al-Masruf*, 1(2), 229-244.
- Mansur, L., & Tikson, D. T. (2015). Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 1(1), 26-88.
- Mar'atus Sholihah, E. M. Y. H. (2024). Manajemen Program Tahfidzul Qur'an Dalam Peningkatan Kuantitas Hafalan Qur'an. *Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 29–39.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223
- Masruri, Achmad. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753–761.
- Mesak, Y. A., Alvonso, F. G. & Yeny, M. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12, 61–70.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573.
- Ningrum, N. R., & Mayalangi, R. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *UBMJ (UPY Business And Management Journal*, 1(2), 27–34.
- Ningrum, P., & Purnamawari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 2(2), 107–115.
- Pangestu, T. T., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 200–216.



- Pawestri, Wuri. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 2(2), 436-354
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 03(01), 29–34.
- Pratiwi, Fuji. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Purnama, D. R., & Riri, M. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. *OSF Preprints*, 1-16
- Puspitawati, N.M.D., & Atmaja, N.P.C.D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112-119.
- Renaldo, J., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 947–954.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. INA Pappers*, 1-10
- Samroh, Lie, S., & Tarigan, H. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : UPY Press Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
- Santoso, M. Devina. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daiyaplas Semarang. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru press
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Syahputra, R .D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *MAKREJU : Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51-61.
- Tiomantara, Valeria K. & Adiputra, I Gede. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu dan Bisnis*, 3(3), 853-863
- Vebrianis, Siska. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan : Buku Perguruan Tinggi dan Umum
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan : Buku Perguruan Tinggi dan Umum



- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *SOCIETY: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 14, 81-85
- Yasa, I.G.R, & Dewi, A.A.S.K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(3), 1203-1229