

Table Of Content

| | |
|---------------------------------------|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Work Stress Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable

Pengaruh Stres Kerja Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Nur Bahtiar Satriyo Wibowo, Nurbahit02@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, Sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress (X1), motivation (X2), and organizational culture (X3) on employee performance (Y) through job satisfaction as an intervening variable (Z). This research has a causal concept with the aim of obtaining truth results whether proven or not. The analytical tool used in this research is path analysis technique with the help of SPSS (Statistical Package for the social science) version 25 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested using validity and reliability tests. The results of this study show that (1) job stress has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, (4) work stress has a positive and significant effect on job satisfaction. positive and significant effect on employee performance, (5) motivation has a positive and significant effect on employee performance, (6) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, (7) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (8) work stress positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, (9) motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, (10) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Published date: 2022-10-15 00:00:00

Pendahuluan

Pada persaingan industri saat ini masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Berbagai perusahaan berupaya meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang terstruktur dalam suatu program untuk meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaannya. Banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam melakukan perbaikan kinerja perusahaan. Pada umumnya perusahaan memiliki visi dan misi yang mesti tercapai, salah satunya adalah untuk memperoleh keuntungan (*profit*). Untuk bisa mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, meningkatkan manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja ialah hasil pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan [1]. Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya agar tercipta karyawan yang handal dan profesional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara tanggung jawab dan dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas [2]. Oleh karena itu, didalam sumber daya manusia poin yang paling penting adalah hasilnya. Hasil yang dimaksud adalah keluaran (*output*) selama proses kerja berlangsung. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dapat menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, perilaku dan sudut pandang seorang pekerja saat melaksanakan tugas kerjanya [3]. Kepuasan kerja bersifat individualis. Kepuasan kerja antar pekerja akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda yang di mana kepuasan kerja tersebut akan memengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja ialah sebuah perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan kondisi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diperoleh, serta hal lain yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis. Selain kepuasan kerja, karyawan juga berhak mendapatkan motivasi dari atasan maupun sesama rekan kerja, karena motivasi juga diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan agar dirinya lebih semangat dan memiliki kemauan dalam bekerja [4].

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, selain itu disalurkan dalam suatu arahan yang memberikan keuntungan bagi organisasi, dan terdapat dimensi ketekunan yang mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya dalam mencapai tujuan mereka [5]. Motivasi adalah sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk segera berkeinginan menyelesaikan tugasnya. Dengan motivasi, maka karyawan akan semakin giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [6]. Mendapatkan motivasi dari atasan atau rekan kerja juga tidak selalu berbuah baik, bahkan ada yang memberikan motivasi tetapi tidak menjadi lebih baik, namun malah menjatuhkan atau membawa dampak negatif, sehingga menumbuhkan stres kerja pada karyawannya.

Stres ialah sebuah situasi yang menyebabkan ketegangan yang bisa berdampak pada emosi, cara bernalar, dan kondisi seseorang [7]. Dapat disimpulkan stres kerja berkaitan dengan suatu tanggapan dari para karyawan dalam menyesuaikan diri dengan situasi pekerjaan dan peristiwa yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik mereka ketika melaksanakan pekerjaan.

Budaya Organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi [8]. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya [9]. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres Kerja [7]. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi [6]. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi [9]. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kinerja karyawan [2]. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian, dimana penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, Jawa Timur.

Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Stres kerja adalah perasaan tertekan seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut Indikator Stres Kerja adalah :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah pada perilaku atau kepribadian seseorang untuk menjadi lebih baik. Indikator motivasi adalah :

1. Fisologis
2. Kebersamaan dan sosial
3. Harga diri atau penghargaan

Budaya Organisasi adalah suatu kelompok yang terbentuk dengan mengemukakan pendapat atau berbagai topik bahasan perusahaan sesama karyawan agar dapat menciptakan nilai dan harapan. Indikator Budaya Organisasi adalah :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian kepada hal detail
3. Agresif
4. Stabilitas

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu organisasi sesuai dengan job nya. Indikator Kinerja adalah :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seseorang pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan mengevaluasi karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya sekaligus upah yang diberikan. Indikator Kepuasan Kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Rekan kerja
3. Gaji
4. Atasan

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan reward, beban kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni kinerja karyawan. Dan variabel *Intervening* yakni kepuasan kerja.

1. Populasi: Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berjumlah 52 orang.
2. Sampel: Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berjumlah 52 orang.

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan data yang diukur dengan menggunakan skala *numberik* atau angka untuk meneliti populasi dan sampel [10].

Sumber Data

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berhubungan dengan Reward, Beban kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dapat berupa catatan, bukti atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumen.

Kuesioner

Kuesioner (*questionnaire*) merupakan daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang di definisikan dengan jelas [11]. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika study bersifat deskriptif atau eksplanatori. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan.

Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid [10]. Wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan responden yang lebih sedikit.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara atau metode yang digunakan dalam mengelola data yang dijadikan sebagai suatu informasi, sehingga akan lebih mudah dalam memahami karakteristik data tersebut dan mempunyai manfaat untuk mencari solusi pada permasalahan yang terjadi pada suatu penelitian.

Kerangka Konseptual

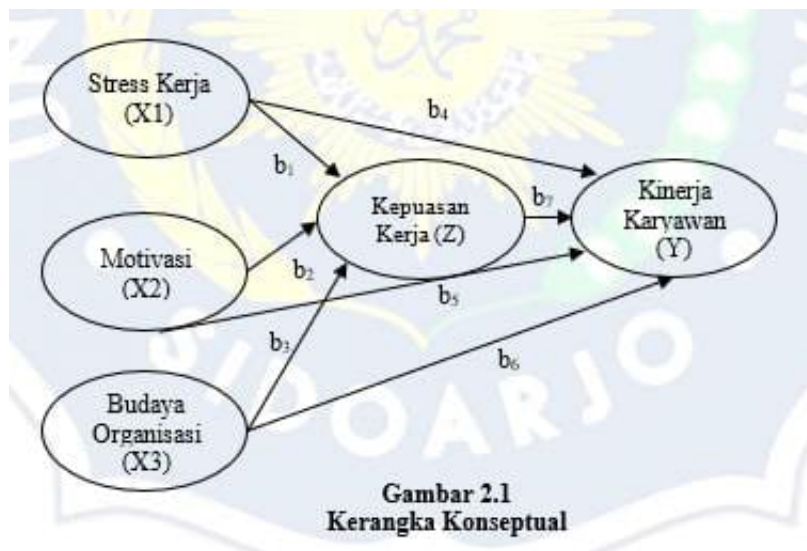


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H₁: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H₄ : Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H₅ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₆: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₇ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₈ :Stres Kerja berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

H₉ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

H₁₀: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Frekuensi Tanggapan Responden

Persepsi tanggapan responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkat interval, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden dapat dijabarkan pada tabel berikut ini.

| No | Indikator | STS | % | TS | % | N | % | S | % | SS | % | Total | |
|----|-----------|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|------|
| 1 | X1.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 10% | 31 | 60% | 16 | 31% | 52 | 100% |
| 2 | X1.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12% | 32 | 62% | 14 | 27% | 52 | 100% |
| 3 | X1.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 25% | 23 | 44% | 16 | 31% | 52 | 100% |

Table 1. Tanggapan Responden Pada Variabel Stres Kerja Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel stress kerja tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS). Kemudian responden yang menjawab Netral (N) terbanyak terdapat pada X1.3 yang berjumlah 13 responden dengan persentase 21%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak terdapat pada X1.2 yakni sebanyak 32 responden dengan persentase 62% dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju terdapat pada X1.1, X1.3 dan dimana masing-masing berjumlah 16 responden dengan persentase 31%.

| No | Indikator | STS | % | TS | % | N | % | S | % | SS | % | Total | |
|----|-----------|-----|----|----|----|---|-----|----|-----|----|-----|-------|------|
| 1 | X2.1 | 0 | 0% | 1 | 2% | 6 | 12% | 20 | 38% | 25 | 48% | 52 | 100% |
| 2 | X2.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 10% | 35 | 67% | 12 | 23% | 52 | 100% |
| 3 | X2.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12% | 36 | 69% | 10 | 19% | 52 | 100% |

Table 2. Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel motivasi tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) terbanyak terdapat pada butir X2.1 yang berjumlah 1 responden dengan persentase 2%. Kemudian responden yang menjawab Netral (N) terbanyak terdapat pada butir X2.1 dan X2.3 yang berjumlah 6 responden dengan persentase 12%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak terdapat pada butir X2.3 yang berjumlah 36 responden dengan persentase 69% dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju terdapat pada X2.1 yang berjumlah 25 responden dengan presentase 48%.

| No | Indikator | STS | % | TS | % | N | % | S | % | SS | % | Total | |
|----|-----------|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|------|
| 1 | X3.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 13% | 32 | 62% | 13 | 25% | 52 | 100% |
| 2 | X3.2 | 0 | 0% | 3 | 4% | 3 | 6% | 33 | 63% | 14 | 27% | 52 | 100% |
| 3 | X3.3 | 0 | 0% | 3 | 6% | 10 | 19% | 31 | 60% | 8 | 15% | 52 | 100% |
| 4 | X3.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 8 | 15% | 32 | 62% | 12 | 23% | 52 | 100% |

Table 3. Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel budaya organisasi tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Kemudian responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) terbanyak terdapat pada butir X3.3 yang berjumlah 3 responden dengan persentase 6%, Kemudian responden yang menjawab Netral (N) terbanyak terdapat pada butir X3.3 yang berjumlah 10 responden dengan persentase 19%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) Terbanyak terdapat pada butir X3.2 yakni sebanyak 33 responden dengan persentase 63% dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju terdapat pada butir X3.2 yang berjumlah 14 responden dengan presentase 27%.

| No | Indikator | STS | % | TS | % | N | % | S | % | SS | % | Total | |
|----|-----------|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|------|
| 1 | Y.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6% | 33 | 63% | 16 | 31% | 52 | 100% |
| 2 | Y.2 | 0 | 0% | 1 | 2% | 11 | 21% | 28 | 54% | 12 | 23% | 52 | 100% |
| 3 | Y.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 17% | 27 | 52% | 16 | 31% | 52 | 100% |

Table 4. Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel kinerja karyawan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Kemudian responden terbanyak yang menjawab Tidak Setuju (TS) terdapat pada butir Y.2 yang berjumlah 1 responden dengan persentase 2%, Kemudian responden yang menjawab Netral (N) terbanyak terdapat pada butir Y.2 yang berjumlah 11 responden dengan persentase 21%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) Terbanyak terdapat pada butir Y.1 yakni sebanyak 33 responden dengan persentase 69% dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju terdapat pada Y.3 yang berjumlah 15 responden dengan presentase 29%.

| No | Indikator | STS | % | TS | % | N | % | S | % | SS | % | Total | |
|----|-----------|-----|----|----|----|---|-----|----|-----|----|-----|-------|------|
| 1 | Z.1 | 0 | 0% | 1 | 2% | 7 | 13% | 24 | 46% | 20 | 38% | 52 | 100% |
| 2 | Z.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12% | 39 | 75% | 7 | 13% | 52 | 100% |
| 3 | Z.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 17% | 36 | 69% | 7 | 13% | 52 | 100% |
| 4 | Z.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 8 | 15% | 38 | 73% | 6 | 12% | 52 | 100% |

Table 5. Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel kepuasan kerja tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Kemudian responden menjawab Tidak Setuju (TS) terbanyak terdapat pada butir Z.1 yang berjumlah 1 responden dengan persentase 2%, Kemudian responden yang menjawab Netral (N) terbanyak terdapat pada butir Z.3 yang berjumlah 9 responden dengan persentase 17%, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak terdapat pada butir Z.2 yakni sebanyak 39 responden dengan persentase 75% dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju terdapat pada butir Z.1 yang berjumlah 20 responden dengan presentase 38%.

Analisis Data

Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang ada pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Rumus *Correlation Pearson Moment* digunakan untuk menghitung validitas, dengan ketentuan sebagai berikut [10]:

1. Jika nilai koefisien kolerasi (rhitung) lebih besar dari (rtabel) maka dapat dikatakan valid
2. Jika nilai koefisien kolerasi (rhitung) lebih kecil dari (rtabel) maka dapat dikatakan tidak valid.

| Variabel | Variabel (R-Hitung) | R-Tabel | Keterangan | |
|------------------|----------------------|---------|------------|-------|
| Reward (X1) | X1.1 | 0,558 | 0,279 | Valid |
| | X1.2 | 0,640 | 0,279 | Valid |
| | X1.3 | 0,671 | 0,279 | Valid |
| Beban Kerja (X2) | X2.1 | | 0.601 | 0,279 |
| | | | | |

| | | | |
|--|--------------------------|-------|-------|
| | X2,2 | 0,618 | 0,279 |
| | X2.3 | 0,332 | 0,279 |
| | Komitmen Organisasi (X3) | X3.1 | 0,391 |
| | | X3.2 | 0,451 |
| | | X3.3 | 0,537 |
| | | X3.4 | 0,443 |
| | Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | |
| | | Y.2 | |
| | | Y.3 | |
| | | | |

Table 6. Uji Validitas Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator variabel stress kerja (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai r hitung > r-tabel dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yaitu indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam mengukur reliabilitas dapat menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan sebagai berikut [12]:

1. Jika Cronbach Alpha kurang dari 0,06 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.
2. Jika Cronbach Alpha lebih dari 0,06 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------------|------------------|--------------|------------|
| Stres Kerja (X1) | 0,945 | 0,6 | Reliabel |
| Motivas (X2) | 0,943 | 0,6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,941 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,927 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,930 | 0,6 | Reliabel |

Table 7. Uji Reliabilitas Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa variabel stres kerja sebesar, motivasi sebesar, budaya organisasi sebesar, kinerja karyawan sebesar dan kepuasan kerja sebesar, maka pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *chronbach's alpha* > 0,6 sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Hasil dari analisis path diperoleh dari perhitungan analisis jalur dengan Model I yaitu meregresikan variabel Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Persamaan sub-struktural Pengaruh Variabel X terhadap Z

Model II yaitu dengan meregresikan variabel Stres Kerja (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

| Coefficients a | | | | | |
|----------------|-----------------------------|--|---------------------------|-------|------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | | B | | Std. Error |
| 1 | (Constant) | | 2,558 | 1,002 | 2,553 |
| | Stres Kerja | | 0,270 | 0,094 | 0,213 |
| | Motivasi | | 0,419 | 0,112 | 0,382 |
| | Budaya Organisasi | | 0,367 | 0,095 | 0,395 |

Table 8. Hasil Pengujian Analisis Jalur Model I Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Z = b1X1 + b2X2 + b3X3 + e_1$$

$$= (0,194) + (0,419) + (0,367) + e_1$$

Berdasarkan tabel 3.8 diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel Stres Kerja (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,270 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05. Kemudian untuk variabel Motivasi (X2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,419 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dan variabel Budaya Organisasi (X3) memberikan pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap variabel kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,367 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Persamaan sub-struktural Pengaruh Variabel X dan Z terhadap Y

| Coefficients a | | | | | |
|----------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | | B | | Std. Error |
| 1 | (Constant) | | -1,759 | 0,930 | -1,889 |
| | Stres Kerja | | 0,219 | 0,085 | 0,244 |
| | Motivasi | | 0,238 | 0,111 | 0,220 |
| | Budaya Organisasi | | 0,262 | 0,094 | 0,287 |
| Kepuasan Kerja | 0,259 | 0,126 | 0,263 | 2,059 | 0,045 |

Table 9. Hasil Pengujian Analisis Jalur Model II Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z + e_2$$

$$= 0,264) + (0,234) + (0,217) + (0,366) + e_2$$

Berdasarkan tabel 3.9 diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel Stres Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Untuk variabel Moivasi (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,238 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi (X3) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,262 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Dan untuk variabel kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,259 dengan nilai signifikansi 0,045 < 0,05.

Uji Sobel

Pegaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

| Model | Coefficient B | Std. Error |
|------------|---------------|------------|
| 1 | 0,270 | 0,094 |
| 2 | 0,259 | 0,126 |
| Z = 1, 671 | | |

Table 10. Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X1 Sumber : Data diolah, 2022

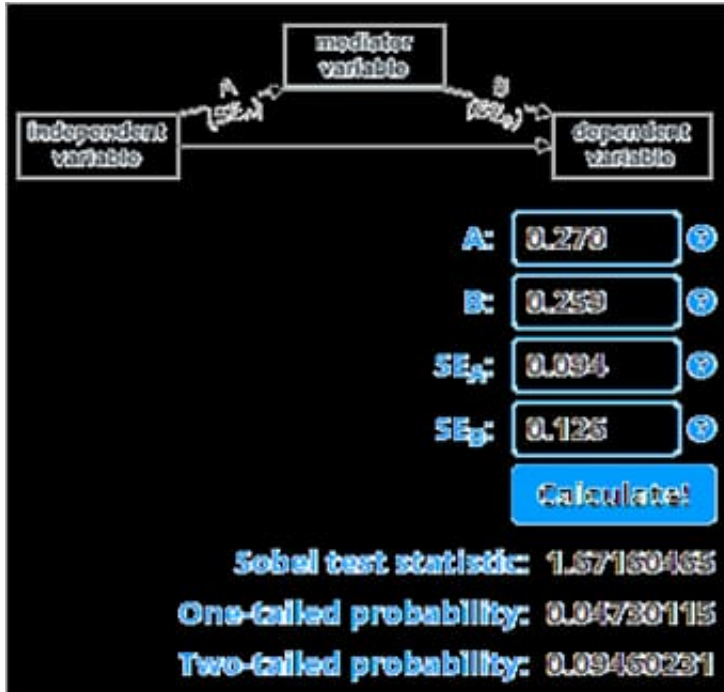


Figure 2. Uji Sobel X1

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,671 dengan nilai signifikansinya $0,047 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

| Model | Coefficient B | Std. Error |
|------------|---------------|------------|
| 1 | 0,419 | 0,112 |
| 2 | 0,259 | 0,126 |
| Z = 1, 801 | | |

Table 11. Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X2 Sumber : Data diolah, 2022

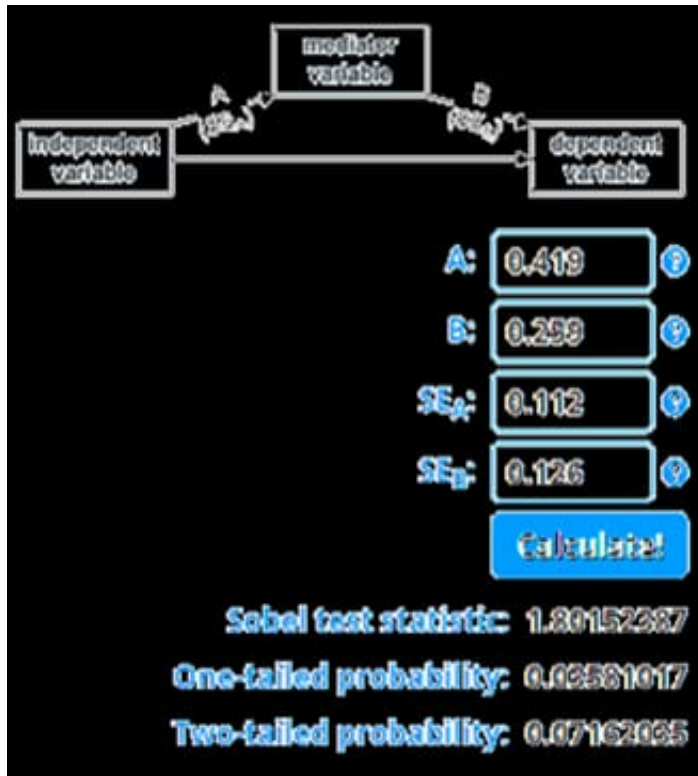


Figure 3. Uji Sobel X2

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 3 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,801 dengan nilai signifikansinya $0,035 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

| Model | Coefficient B | Std. Error |
|------------|---------------|------------|
| 1 | 0,367 | 0,095 |
| 2 | 0,259 | 0,126 |
| Z = 1, 814 | | |

Table 12. Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X2 Sumber : Data diolah, 2022

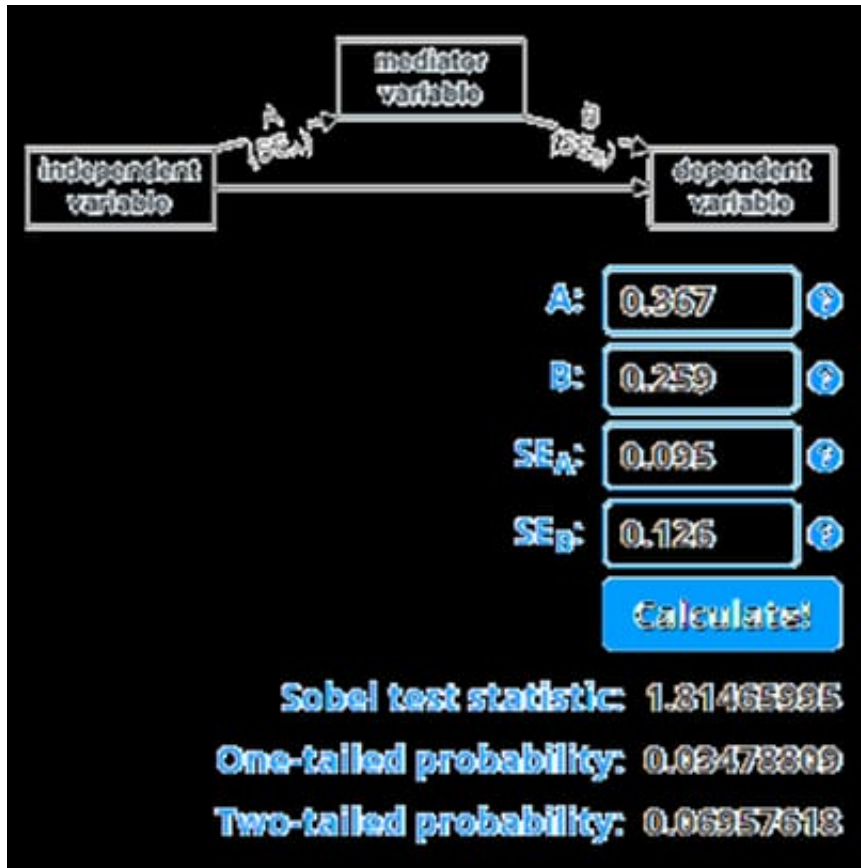


Figure 4. Uji Sobel X3

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,814 dengan nilai signifikansinya $0,034 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model I menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil empiris menunjukkan bahwa anggota dari Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya masih terdapat yang mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian bahwa anggota Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya masih banyak yang merasa kesulitan dalam melakukan tuntutan peran yang ditargetkan oleh organisasi, anggota masih mendapatkan tuntutan tugas diluar jam kerja, dan anggota juga merasakan adanya tuntutan antar pribadi dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja pada organisasi.

Adanya hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja [13].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model I menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya dalam memotivasi anggotanya dengan baik, ditunjukkan dengan memberikan jaminan atas ketidak pastian dimasa yang akan datang, memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kinerja yang didapatkan, memberikan kesempatan untuk saling berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, dan memberikan

gaji atau upah tepat waktu serta lingkungan kerja yang nyaman.

Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi [14].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model I menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya mendorong anggotanya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dapat dimaknai bahwa Budaya Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya sudah diterapkan dengan baik.

Budaya Organisasi mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap. Budaya Organisasi menentukan suatu kepribadian perusahaan secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku para anggotanya sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai [15].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model II menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris menunjukkan bahwa anggota dari Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya masih terdapat yang mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian bahwa anggota Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya masih banyak yang merasa kesulitan dalam melakukan tuntutan peran yang ditargetkan oleh organisasi, anggota masih mendapatkan tuntutan tugas diluar jam kerja, dan anggota juga merasakan adanya tuntutan antar pribadi dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja pada organisasi.

Stres Kerja ialah sebuah situasi yang menyebabkan ketegangan yang bisa berdampak pada emosi, cara bernalar, dan kondisi seseorang. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah stres kerja, stres kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak optimal, sehingga pekerjaan sulit untuk diselesaikan [7].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model II menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya dalam memotivasi anggotanya dengan baik, ditunjukkan dengan memberikan jaminan atas ketidaktentuan dimasa yang akan datang, memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kinerja yang didapatkan, memberikan kesempatan untuk saling berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, dan memberikan gaji atau upah tepat waktu serta lingkungan kerja yang nyaman.

Motivasi adalah sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk segera berkeinginan menyelesaikan tugasnya. Dengan motivasi, maka karyawan akan semakin giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [6].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model II menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya mendorong anggotanya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif,

mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dapat dimaknai bahwa Budaya Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya sudah diterapkan dengan baik.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja [9].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *path analysis* pada model II menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan mendapatkan kebutuhan fisiologis yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dengan mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun atasan, mendapatkan kebutuhan kebersamaan dan sosial pada perusahaan dengan baik terhadap rekan kerja maupun atasan. Dengan terepenuhinya kebutuhan-kebutuhan dari para karyawan atau anggotanya maka tercipta kepuasan pada diri karyawan atau anggota.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja [16].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil empiris menunjukkan bahwa anggota dari Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya masih terdapat yang mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian bahwa anggota Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya masih banyak yang merasa kesulitan dalam melakukan tuntutan peran yang ditargetkan oleh organisasi, anggota masih mendapatkan tuntutan tugas diluar jam kerja, dan anggota juga merasakan adanya tuntutan antar pribadi dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja pada organisasi. Hasil empiris berikutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan mendapatkan kebutuhan fisiologis yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dengan mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun atasan, mendapatkan kebutuhan kebersamaan dan sosial pada perusahaan dengan baik terhadap rekan kerja maupun atasan. Dengan terepenuhinya kebutuhan-kebutuhan dari para karyawan atau anggotanya maka tercipta kepuasan pada diri karyawan atau anggota.

Stres kerja merupakan ketidak mampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektifitas, kesehatan, kinerja, dan kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [17].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya dalam memotivasi anggotanya dengan baik, ditunjukkan dengan memberikan jaminan atas ketidak pastian dimasa yang akan datang, memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kinerja yang didapatkan, memberikan kesempatan untuk saling berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, dan memberikan gaji atau upah tepat waktu serta lingkungan kerja yang nyaman. Hasil empiris berikutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan mendapatkan kebutuhan fisiologis yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dengan mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun

atasan, mendapatkan kebutuhan kebersamaan dan sosial pada perusahaan dengan baik terhadap rekan kerja maupun atasan. Dengan terpeenuhinya kebutuhan-kebutuhan dari para karyawan atau anggotanya maka tercipta kepuasan pada diri karyawan atau anggota.

Motivasi juga menjadi faktor untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan [14].

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya mendorong anggotanya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dapat dimaknai bahwa Budaya Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Surabaya sudah diterapkan dengan baik. Hasil empiris berikutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan mendapatkan kebutuhan fisiologis yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dengan mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun atasan, mendapatkan kebutuhan kebersamaan dan sosial pada perusahaan dengan baik terhadap rekan kerja maupun atasan. Dengan terpeenuhinya kebutuhan-kebutuhan dari para karyawan atau anggotanya maka tercipta kepuasan pada diri karyawan atau anggota.

Budaya organisasi yang dijalankan dengan kesadaran yang dibangun karyawan pada saat mereka berkerja akan memberi dampak yang baik terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga kepuasan kerja terpenuhi dengan sendirinya dan kinerja mereka akan meningkat [18].

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan terdahulu yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan Stres Kerja yang diberikan oleh Pimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan Budaya Organisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan Stres Kerja yang diberikan oleh Pimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan sesuai, sehingga mampu memberikan dampak peningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan Beban Kerja yang diberikan oleh Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan menarik, sehingga mampu memberikan dampak terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan Budaya Organisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

sudah cukup baik, sehingga mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Variabel Stres Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Artinya pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya Telah memberikan target pekerjaan yang harus terselesaikan diluar jam kerja, sehingga menimbulkan stres kerja terhadap karyawan . disisi lain karyawan juga mendapatkan kebutuhan fisiologis yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan kebutuhan akan harga diri atau penghargaan yang adil sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Artinya Motivasi yang diberikan oleh pimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*.
10. Variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Artinya bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, Sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan.

References

1. Fahmi and Irham, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta, 2018.
2. Masram and Muah, Manajemen Sumberdaya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama, 2017.
3. D. M. Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., vol. 2, no. 3, pp. 160-170, 2020.
4. A. Y. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Buku Seru, 2018.
5. S. P. Robbins and T. A. Judge, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi ke-1. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
6. G. R. Terry and L. W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
7. P. A. Wulan and F. Umar, "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke," vol. 1, no. 2, pp. 1-14, 2018.
8. L. Ratnasari, S and Y. Hartati, Manajemen Kinerja dalam Organisasi, Cetakan Pe. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2019.
9. E. Tisnawati and K. Saefullah, Pengantar Manajemen, Edisi Ke-1. Jakarta: Prenamedia Grup, 2005.
10. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan 11. Bandung: Alfabeta, 2015.
11. U. Sekaran and Bougie, Metode penelitian untuk bisnis: pendekatan pengembangan-keahlian, Buku ke 2. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
12. I. Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS-23, Edisi ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
13. Iqbal and Waseem, "Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority," An Empir. Study from Pakistan, 2012.
14. M. Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
15. T. K. Sari and A. D. Witjaksono, "Pengaruh Budaya Organisasi," J. Ilmu Manaj., vol. 1, 2013.
16. P. Affandi, Concept & indicator human resources management for management reaserch No Title. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016.
17. J. Chandra, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja," J. Ilm. Mhs. Manaj., vol. 5, no. 1, 2012.
18. A. Iviandriani and A. Purwanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang," J. Ilm. Bisnis Dan Ekon. Asia, vol. 1, no. 11, pp. 38-43, 2018.