

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AIR MANADO***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. AIR MANADO*

Oleh:

**Milla Sasuwe<sup>1</sup>  
Bernhard Tewal<sup>2</sup>  
Yantje Uhing<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[millasasuwe@gmail.com](mailto:millasasuwe@gmail.com)<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[YantjeUhing@yahoo.com](mailto:YantjeUhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sampel penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai perhitungannya teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dari sangat setuju (skor 5) sampai sangat tidak setuju (skor 1). Analisa data menggunakan teknik- teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur, uji simultan (F), uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, pengaruh stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, stress kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja

**Abstract:** Human resources are an important aspect in determining the sustainability of a company. Every company must strive to increase employee work productivity. Factors that can determine employee work productivity include organizational culture, work stress and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work stress and job satisfaction on employee work productivity. Data collection was done using a questionnaire, the sample of this study was 75 respondents. The sampling technique is obtained using the Slovin formula as the calculation of the sampling technique used is random sampling. Variable measurement using a Likert scale from strongly agree (score 5) to strongly disagree (score 1). Data analysis uses statistical techniques such as validity test, reliability test, path analysis, simultaneous test (F), partial test (t) and determination coefficient test. The results of the analysis showed that simultaneous organizational culture and work stress had a positive and significant effect on job satisfaction and organizational culture, work stress and job satisfaction had a positive and significant effect on work productivity. Partial test of organizational culture has a significant effect on job satisfaction, work stress has no significant effect on job satisfaction, organizational culture has a significant effect on work productivity, work stress has no significant effect on work productivity, job satisfaction has no significant effect on work productivity, organizational culture has significant influence on work productivity through job satisfaction, the effect of work stress has no significant effect on work productivity through job satisfaction.

**Keywords:** organizational culture, work stress, job satisfaction, work productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pengoperasian PT. Air Manado adalah salah satu solusi nyata Pemerintah Kota Manado untuk menjawab harapan masyarakat sebagai perusahaan penyedia Air yang profesional, terdepan dan terbaik baik pengolahan dan pelayanan air bersih baik secara kuantitas, kualitas dan berlangsung secara terus menerus. Akan tetapi hal ini belum terealisasi dan dirasakan oleh masyarakat kota Manado.

Didalam satu perusahaan sering kali terjadi penurunan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. begitu pula pada PT. Air Manado. Penurunan kepuasan dan produktivitas kerja dapat terjadi dikarenakan adanya budaya organisasi yang kurang baik dan stress kerja terhadap karyawan. Perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif bila karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya budaya organisasi, stress kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Air Manado
2. Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Air Manado
3. Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT.Air Manado
4. Stres Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Air Manado
5. Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Air Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Dalam hal ini, kata kunci budaya terletak pada pemrograman kolektif yang menggambarkan suatu proses yang mengikat setiap individu segera setelah individu tersebut lahir di dunia (Robbins dan Coulter 2012)

### Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.(Rivai dan sagala 2013)

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno 2011:74).

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sutrisno 2011:100)

### Hubungan Antar Variabel

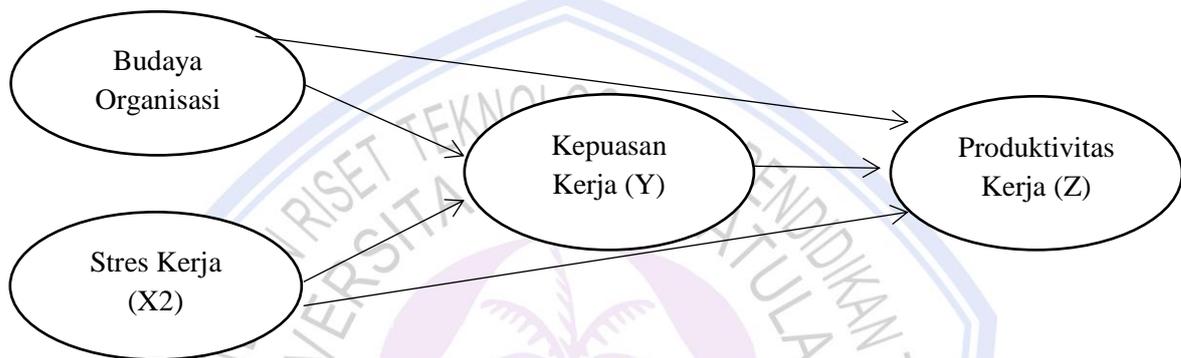
Lalujan, lengkong, sendow (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. Tujuan penelitian untuk mengetahui Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Divre Sulawesi Utara.

Sutrisno (2009) meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya" Penelitian ini Tujuannya untuk mengetahui apakah

ada pengaruh antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen untuk kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra.

Hormati (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: Budaya organisasi terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat, Rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja Pada Tenaga Medis Perawat, Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat, Rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu. Kesimpulan penelitian ini adalah : Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Rotasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2018

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat diadakan penelitian ini adalah pada PT.Air Manado Jl. Yos Sudarso No.65, Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara

#### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado yang berjumlah 257 orang

Sampel pada penelitian ini 75 responden diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai perhitungannya. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

ket:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = tingkat kesalahan pengambilan sampel (10%)

#### Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini yaitu Karyawan PT.Air Manado yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner . Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, literature, internet, penelitian terdahulu, dan instansi terkait dengan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden. Data sekunder diperoleh pada dokumen perusahaan dan mengkaji literatur penelitian terkait.

### Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung setiap item (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel dan bernilai positif  $\geq 0,30$  maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono,2012:455).

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Sebuah data dapat dikatakan sempurna apabila reliabilitas tersebut  $\geq 0,90$ , reliabilitas tinggi apabila alpha antara 0,70-0,90 dan cukup reliabel/ reliabel moderat apabila  $\geq 0,50$  data tersebut dikatakan reliabel (Arikunto, 2005:207).

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%  $/\alpha = 0.05$  (Ghozali, 2013:98).

### Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2011:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05  $/\alpha = 5\%$  (Ghozali, 2013:98).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode *Summary<sup>b</sup>* dan tertulis *R square*. (Ghozali,2013:97).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nama variabel	Item	<i>r product moment</i>	Nilai signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.526	0.000	Valid
	X1.2	0.571	0.000	Valid
	X1.3	0.429	0.000	Valid
	X1.4	0.569	0.000	Valid
	X1.5	0.609	0.000	Valid
	X1.6	0.453	0.000	Valid
	X1.7	0.583	0.000	Valid
	X1.8	0.651	0.000	Valid
	X1.9	0.532	0.000	Valid
	X1.10	0.377	0.000	Valid
	X1.11	0.497	0.000	Valid

	X1.12	0.576	0.000	Valid
	X1.13	0.475	0.000	Valid
	X1.14	0.545	0.000	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.451	0.000	Valid
	X2.2	0.706	0.000	Valid
	X2.3	0.684	0.000	Valid
	X2.4	0.765	0.000	Valid
	X2.5	0.553	0.000	Valid
	X2.6	0.658	0.000	Valid
	X2.7	0.663	0.000	Valid
	X2.8	0.554	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.362	0.000	Valid
	Y.2	0.441	0.000	Valid
	Y.3	0.463	0.000	Valid
	Y.4	0.606	0.000	Valid
	Y.5	0.515	0.000	Valid
	Y.6	0.343	0.000	Valid
	Y.7	0.540	0.000	Valid
	Y.8	0.532	0.000	Valid
	Y.9	0.451	0.000	Valid
	Y.10	0.307	0.000	Valid
Produktivitas Kerja (Z)	Z.1	0.403	0.000	Valid
	Z.2	0.671	0.000	Valid
	Z.3	0.477	0.000	Valid
	Z.4	0.394	0.000	Valid
	Z.5	0.577	0.000	Valid
	Z.6	0.402	0.000	Valid
	Z.7	0.480	0.000	Valid
	Z.8	0.550	0.000	Valid
	Z.9	0.488	0.000	Valid
	Z.10	0.511	0.000	Valid
	Z.11	0.580	0.000	Valid
	Z.12	0.418	0.000	Valid

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2018

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 14 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, 10 pernyataan untuk variabel Y dan 12 pernyataan untuk variable Z seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

### Uji Realiabilitas

**Tabel 2. Uji Realiabilitas**

No	Variable Penelitian	Cronbach's Alpha	status
1	Budaya Organisasi	.734	Reliabel
2	Stres Kerja	.756	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	.683	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	.710	Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2018

Dari hasil uji reliabilitas tabel 2, setelah beberapa item tidak valid digugurkan, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari R tabel (0,3) sehingga dapat dikatakan pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel dan konsisten. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang cukup reliabel dengan suatu pengertian bahwa alat ukur cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat tersebut sudah baik dan dapat diterima.

**Uji Analisis Jalur****Tabel 3. Analisis Jalur Persamaan Model 1****Uji simultan (F) Persamaan Model 1**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.860	2	25.430	3.211	.046 <sup>b</sup>
	Residual	570.287	72	7.921		
	Total	621.147	74			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 2 hasil uji pengaruh simultan (F) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.046 yang berarti angka ini < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Air Manado.

**Tabel 4. Hasil uji parsial (t) Persamaan Model 1**

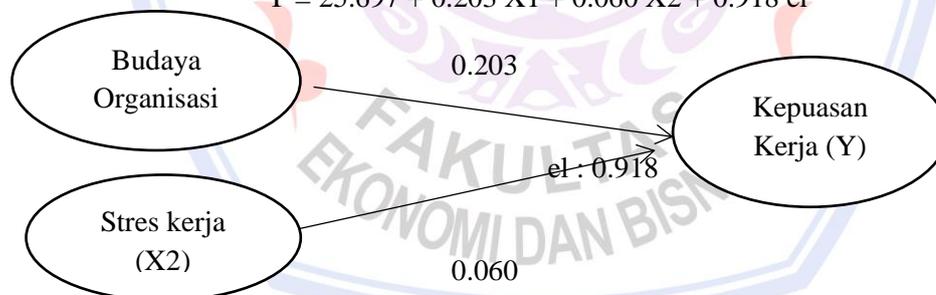
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.697	5.566		4.617	.000
	Budaya Organisasi	.203	.084	.274	2.424	.018
	Stres Kerja	.060	.066	.102	.905	.368

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 3 hasil uji – t pada tabel 4.15 dapat dirumuskan persamaan model 1 sebagai berikut :

$$Y = 25.697 + 0.203 X_1 + 0.060 X_2 + 0.918 e_l$$

**Gambar 2 . Analisis jalur Model 1**

Sumber : Hasil dan Pembahasan (2018)

**Analisis Jalur Persamaan Model 2****Tabel 5. Hasil uji simultan (F) Persamaan Model 2**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.438	3	66.146	4.666	.005 <sup>b</sup>
	Residual	1006.549	71	14.177		
	Total	1204.987	74			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olahan Data 2018

Berdasarkan tabel 4 meneunjukkan hasil uji pengaruh simultan (F) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.005 yang berarti angka ini < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Air Manado.

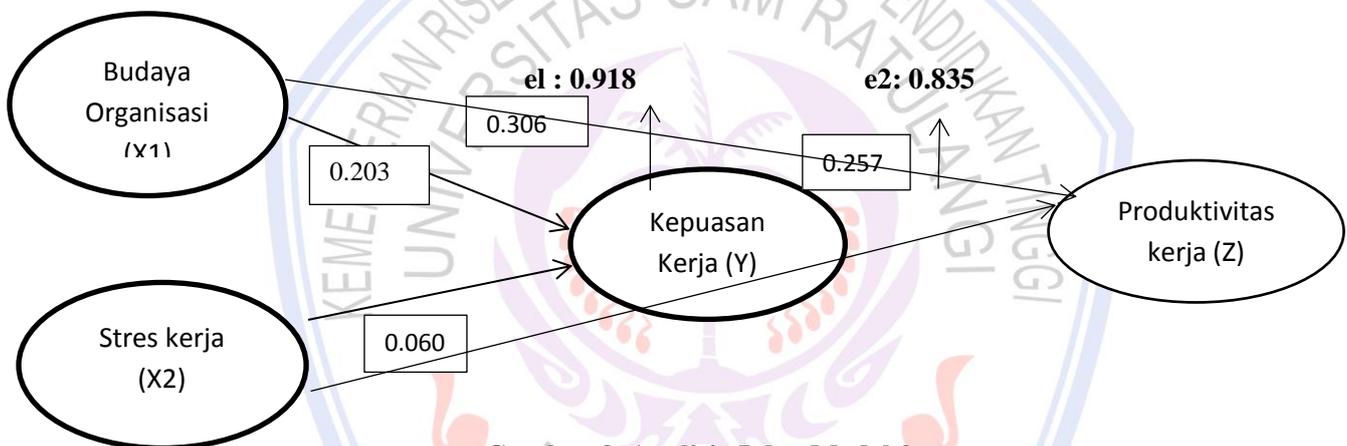
**Tabel 6. Uji parsial (t) Persamaan Model 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error	Std. Beta			
(Constant)	18.014	8.478			2.125	.037
1 Budaya Organisasi	.306	.117	.297		2.623	.011
Stres Kerja	.098	.089	.120		1.102	.274
kepuasan kerja	.257	.158	.185		1.632	.107

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan hasil olahan yang terdapat pada tabel 5 maka dapat dirumuskan persamaan model 2 sebagai berikut :

$$Z = 18.014 + 0.306 X1 + 0.098 X2 + 0.257 Y + 0.835 e1$$



**Gambar 3. Analisis Jalur Model 2**

Sumber : Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat disajikan penjelasan dari persamaan tersebut yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 20.939 dan untuk nilai e2 adalah sebesar 0,835

**Koefisien determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan olahan data SPSS 20 dapat dilihat pada tabel Berikut :

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan model 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 <sup>a</sup>	.082	.056	2.81436

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja , Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan besarnya nilai R square terdapat tabel koefisien determinasi model 1 adalah sebesar 0.082 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan budaya organisasi X1 dan stress Kerja X2 terhadap kenaikan dan penurunan kepuasan kerja hanya sebesar 8,2 %, sedangkan sisanya 91,8 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1-0.082} = 0.918$

**Tabel 8. Hasil koefisien determinasi persamaan model 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 <sup>a</sup>	.165	.129	3.76520

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan besarnya nilai R Square adalah sebesar 0.165, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan budaya organisasi X1, stress kerja X2 dan kepuasan kerja Y terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 16,5% sementara sisanya tidak termasuk dalam penelitian . sementara itu, untuk nilai e2 dapat dicari dengan dengan rumus  $e2 = \sqrt{1 - 0.165} = 0.835$

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data dan hipotesis memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Air Manado. Penelitian ini sejalan dengan temuan Lestari (2014), dan Stephen (2016) Organisasi harus lebih menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi dapat berhasil dan mencapai tujuan yang direncanakan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data dan hipotesis memperlihatkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Air Manado. Penelitian ini sejalan dengan temuan Dhania 2010 dan Khuzaeni, Idrus, Djumahir, dan Solimun (2013) perusahaan sebaiknya menekan semaksimal mungkin timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya dengan membuat jam kerja yang jelas sebagai mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan proporsi yang sesuai.

### Pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil analisis data dan hipotesis memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan . Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Air Manado. Manajemen harus menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut sepenuhnya. Makin banyak anggota organisasi menerima hal-hal inti maka makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu. Budaya yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan Jatmiko (2013) dan Baworadi (2017) Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan

### Pengaruh stress Kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis data dan hipotesis memperlihatkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Air Manado. Penelitian ini sejalan dengan temuan Dhania (2010) dan Khuzaeni, Idrus, Djumahir, dan Solimun (2013). Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja

### Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis data dan hipotesis memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Air Manado. Penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Lucia ,Kawet dan Trang (2015) dan Kembuan, R., Tewal, B., dan Trang, I.(2018) Kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan muncul ketika seorang karyawan membandingkan antara kenyataan dan harapan-harapan mereka di tempat kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
2. Stress Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
3. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
4. Stress Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
6. Pengaruh Budaya Organisasi Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja
7. Pengaruh Stress Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

### Saran

Saran yang dapat diberikan :

1. Budaya organisasi mampu berkontribusi baik dalam kepuasan kerja dan produktivitas diharapkan bukan hanya sampai di sini tetapi mampu lebih berkembang untuk kedepannya demi kemajuan karyawan dan perusahaan.
2. Diharapkan bagi para peneliti selanjutnya agar mampu memeberikan hasil yang lebih baik dan akurat dengan menyusung variabel yang di maksud dalam objek penelitian yang lain sehingga bisa menjadi bahan introspeksi dan reverensi bersama kedepannya nanti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. 2017. Hubungan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi negara, Vol.3, Februari 2017 hal.155-175*  
<http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2384> diakses tanggal 01 maret 2018
- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Baworadi, M., Tewal, B., dan Raintung, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. ISSN 2303-1174 Vol.5 No.2. Hal 712-724.  
<http://media.neliti.com/media/publications/131392-ID-pengaruh-kepemimpinan-transaksional-dan.pdf>  
 Diakses pada 7 September 2018
- Dhania, D. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol.1, Desember 2010*  
[http://eprints.umk.ac.id/263/1/15\\_23.PDF](http://eprints.umk.ac.id/263/1/15_23.PDF) , diakses tanggal 02 maret 2018
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUD, Semarang.
- Hormati , T. 2016. Pengaruh Budaya organisasi,Rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (Studi pada tenaga medis perawat di RSUD Sele Be solu kota sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA, Vol.4,Hal.298-310, Desember 2016*  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=459358&val=1025&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI,%20ROTASI%20PEKERJAAN%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20PEGAWAI> ,diakses tanggal 01 maret 2018

Jatmiko .2013. Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal ISSN Vol.6, 2017 Hal : 5088-5115*

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31880/20112> diakses tanggal 01 maret 2018

Kembuan, R., Tewal, B., dan Trang, I. 2018. Etos Kerja, Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK, Bitung. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. ISSN 2303-1174 Vol. 6 No. 3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index> diakses 23 September 2018

Khuzaeni, Idrus, Djumahir and Solimun. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 9, issue 2 .

<http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol9-issue2/F0924954.pdf>

Lalujan, P., Lengkong V., Sendow ., G (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara .*Jurnal EMBA 131 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 131-142*

<https://media.neliti.com/media/publications/2885-ID-pengaruh-komunikasi-organisasi-dan-stres-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-serta-dam.pdf>

Lucia, R., Kawet, L., dan Trang, I (2016) Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado). *Jurnal EMBA, Vol.3, Hal. 719-728, September 2015*

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568/17098> diakses tanggal 01 maret 2018

Rivai, V, dan Sagala .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins, J, dan judge.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Stephen, A, .2016. Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A case study of Niger Delta University, Amassoma *Jurnal International Journal of Business and Management Invention . Vol.11 2015*

<http://www.cscanada.net/index.php/hess/article/viewFile/8876/pdf>

diakses tanggal 01 maret 2018

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, E. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya . *Jurnal ISSN, Vol.4 No.110, Tahun 2009*

<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/download/2185/2024>, diakses tanggal 01 maret 2018

————— 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta

