

BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA

Jeki Nurmitasari¹, Esti Margiyanti Utami², Fitri Rahmawati³
Universitas Muhammadiyah Purworejo^{1,2,3}

Received: 01 Juli 2023 | Revised: 28 Juli 2023 | Accepted: 30 Juli 2023 | Published Online: 31 Juli 2023

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture and also work stress on organizational commitment through job satisfaction. The population in this study were employees of Perumda BPR Bank Purworejo. The sample selection technique used purposive sampling with a total sample of 54 respondents. Measuring tool for data collection using a questionnaire with a Likert scale. Data analysis uses Hierarchical Regression Analysis. The results of data analysis prove 1) organizational culture has a positive influence on organizational commitment 2) work stress has a negative effect on organizational commitment 3) organizational culture has a positive influence on job satisfaction 4) work stress has a negative effect on satisfaction 5) job satisfaction has a positive effect on organizational commitment 6) job satisfaction partially mediates the effect of organizational culture on organizational commitment 7) job satisfaction fully mediates the effect of job stress on organizational commitment

Keywords: *Organizational Culture, Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi dan juga stres kerja pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Populasi pada penelitian adalah pegawai Perumda BPR Bank Purworejo. Teknik pemilihan sampel mempergunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 54 responden. Alat ukur pengumpulan data mempergunakan angket dengan skala likert. Analisis data mempergunakan Hierarchical Regression Analysis. Hasil analisa data membuktikan 1) budaya organisasi memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasional 2) stres kerja memberi pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional 3) budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja 4) stres kerja memberi pengaruh negatif pada kepuasan kerja 5) kepuasan kerja memberi pengaruh positif pada komitmen organisasional 6) kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional 7) kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

Kata-kata Kunci: *Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja*

Korespondensi: Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si. Universitas Muhammadiyah Purworejo. Jl. Pahlawan Km.3 Sucejurutengah, Bayan, Purworejo 54224. Email: estiutami@umpwr.ac.id

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, persaingan antar organisasi sudah bertambah ketat terutama dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah salah satu unsur paling penting untuk organisasi guna mencapai visi misi perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani *et al.*, 2020:1). Keberhasilan suatu organisasi di dalam mempertahankan maupun memelihara SDM yang berkualitas ini menjadi faktor utama penentu kesuksesan organisasi di dalam mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, suatu perusahaan haruslah dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dengan cara menciptakan suatu komitmen organisasional.

Komitmen pegawai pada organisasi tempat mereka bekerja, sangat menentukan organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuan (Busro, 2018:71). Oleh karena itu dibutuhkan komitmen yang baik dari semua anggota organisasi supaya tujuan individu ataupun organisasi bisa terwujud (Safitri *et al.*, 2014). Komitmen organisasional adalah potensi individu untuk mengidentifikasi dan mengikutsertakan diri pada kepentingan organisasi (Mowday *et al.*, 1979:226).

Faktor yang menentukan besar kecilnya tingkatan komitmen pegawai dalam organisasi ditentukan oleh penerapan budaya yang ada pada organisasi (Kasmiruddin, 2021:2). Budaya organisasi mempunyai andil pada komitmen karyawan agar setia kepada organisasi. Kecocokan antar budaya yang tumbuh pada semua orang dengan budaya yang berkembang pada sebuah organisasi memberi kemungkinan pegawai agar tetap tinggal di organisasi yang terkait (Edison *et al.*, 2018:223).

Budaya organisasi berlandaskan terhadap sebuah sistem berbagi arti yang dilaksanakan anggota dalam membedakan antar organisasi (Robbins & Judge, 2017:355). Budaya organisasi yang baik menunjang tujuan perusahaan, sedangkan yang buruk memperlambat ataupun berlawanan dengan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2018:2).

Faktor lainnya yang memberi pengaruh pada komitmen organisasional merupakan stres kerja (Fukami & Larson 1984). Dalam sebagian banyak organisasi yang memiliki tingkatan stres tinggi, akan memberikan akibat kurangnya komitmen organisasional (Busro, 2018:75). Robbins & Judge (2017:429) menyebutkan stres merupakan keadaan dimana seseorang mengalami kendala, tuntutan, kesempatan yang berkaitan dengan suatu hal yang sangatlah diinginkan atau hasil dipersepsikan menjadi tidak pasti namun penting.

Selain budaya organisasi dan stres kerja, menurut Stum (dalam Sopiha, 2008:164), faktor lain yang dapat memberi pengaruh komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja. Komitmen organisasional sangatlah ditentukan oleh kepuasan kerja yang dialami para pegawai (Benjamin, 2017:36). Kepuasan kerja yakni kondisi emosi yang senang dari hasil pengevaluasian pengalaman kerja dan pekerjaan seseorang (Luthans, 2006:243). Komitmen organisasional dapat diberikan pengaruh oleh kepuasan kerja,

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

budaya kerja, stres kerja dengan langsung ataupun tidak langsung. Dalam pengaruh tidak langsung kepuasan kerja berperan sebagai mediator.

Perumda BPR Bank Purworejo merupakan BUMD yang beroperasi dalam bidang perbankan yang memiliki fungsi intermediasi yakni menghimpun dana pada bentuk deposito, tabungan dan sejenisnya, atau mendistribusikan dana tersebut secara cepat, akurat dan sehat. Sebagai agen perubahan di era seperti sekarang ini, Perumda BPR Bank Purworejo diharuskan memiliki SDM yang berkualitas guna memberi layanan yang baik pada nasabah. Maka, salah satu hal yang haruslah dilaksanakan yakni mengembangkan SDM yang tersedia.

Berlandaskan hasil observasi diperoleh informasi bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi masih belum maksimal. Dalam kegiatan promosi tabungan dan deposito, terdapat pegawai yang merasa keberatan untuk terlibat dalam kegiatan tersebut dikarenakan kegiatannya terkadang dilakukan di luar jam kerja dan ada beberapa pembuatan konten-konten yang lokasinya di luar perusahaan, sehingga dikerjakan pada selain hari kerja.

Masalah lain yang muncul adalah terkait budaya organisasi. Salah satu dari nilai-nilai perusahaan yang ditanamkan pada pegawai oleh perusahaan yaitu *professionalism*. *Professionalism* meliputi pegawai yang kompeten dan bertanggung jawab, mengutamakan kepentingan perusahaan serta berorientasi pada kepuasan nasabah. Namun demikian, masih ada pegawai yang belum menunjukkan sikap *professionalism* dalam bekerja. Masih adanya pegawai yang kurang teliti dan cermat saat mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, pegawai juga kurang berani dalam memberikan usulan-usulan yang bersifat inovatif. Mereka terkadang merasa takut jika usulan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang harus diperhatikan adalah stres kerja. Beban kerja yang tinggi membuat pegawai menjadi stres. Pada saat tutup buku akhir bulan sejumlah pegawai yang lembur di kantor melewati batas waktu kerja yang ditentukan. Beberapa pegawai terbebani tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara berlebihan. Hal tersebut berdampak sejumlah pegawai mengalami kelelahan fisik.

Berlandaskan fenomena tersebut, penulis terdorong melaksanakan penelitian untuk menguji bagaimana budaya organisasi dan juga stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Penulis juga akan menguji bagaimana peran kepuasan kerja dalam pengaruh variabel-variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah potensi individu untuk mengidentifikasi maupun mengikutsertakan diri pada kepentingan organisasi (Mowday *et al.*, 1979:225). Robbins & Judge (2017:47) mengatakan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

komitmen organisasional adalah tingkat di mana pegawai mengidentifikasi suatu organisasi, harapan maupun tujuan guna tetap menjadi anggota. Wibowo (2016:431) mengatakan komitmen organisasional merupakan sikap, perilaku, perasaan seseorang mengidentifikasi diri menjadi bagian dari organisasi, ikut serta pada proses aktivitas organisasi maupun loyal dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2017:355) menyatakan budaya organisasi berlandaskan terhadap sistem berbagi arti yang dilaksanakan anggota untuk membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah kebiasaan maupun nilai-nilai yang diterima untuk pedoman bersama yang dihormati dan diikuti (Wibowo, 2016:471). Norma ataupun kebiasaan ini mengatur hal yang diberlakukan dan haruslah ditaati semua anggota perusahaan (Kasmir, 2019:191).

Stres Kerja

Robbins & Judge (2017:429) menyebutkan stres merupakan keadaan dimana seseorang mengalami konfrontasi dengan peluang, tuntutan ataupun sumber daya yang berkaitan dengan suatu hal yang diinginkan dan hasil dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun penting. Mangkunegara (2017:157) menyebutkan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang terjadi pada pegawai untuk menghadapi pekerjaan. Fahmi (2017:214) mengatakan stres merupakan kondisi yang menekankan jiwa dan diri seorang diluar batas kemampuan, maka bila dibiarkan terus menerus dan tidak ada solusi maka ini memberi dampak terhadap kesehatan.

Kepuasan Kerja

Luthans (2006:243) menguraikan kepuasan kerja adalah hasil dari pandangan pegawai terkait sebaik apa pekerjaan mereka memberi hal yang dianggap penting. Handoko (2014:193) mengatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang senang. Sesuai pemaparan Wibowo (2019:132) kepuasan kerja adalah tingkatan perasaan senang seseorang pada penilaian terhadap pekerjaan ataupun lingkungan tempat kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Budaya organisasi mempunyai andil pada komitmen pegawai agar setia terhadap organisasi. Kecocokan antara budaya yang muncul dalam semua individu dengan budaya yang mengalami perkembangan pada sebuah organisasi yang memungkinkan pegawai agar tetap tinggal di organisasi yang terkait (Edison *et al.*, 2018:223). Robbins & Judge (2017:363) juga menjelaskan bahwa budaya bisa mendukung komitmen organisasional atau menaikkan konsistensi perilaku pegawai, dan memberi manfaat untuk organisasi.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Hasil penelitian yang dilaksanakan Bagis dkk (2021), Alvina & Djastuti (2018) membuktikan budaya organisasi memberi pengaruh positif pada komitmen organisasional. Berdasar penjelasan diatas, sehingga dapat diambil hipotesis yaitu:

H₁: Budaya organisasi memberi pengaruh positif pada komitmen organisasional

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam sebagian banyak organisasi yang memiliki tingkat stres tinggi, akan memberikan akibat terdapat komitmen organisasional yang rendah (Busro, 2018:75). Menurut Robbins & Judge (2017:430) pegawai yang memiliki tingkatan stres tinggi akan menurunkan komitmen karyawan pada organisasi. Tuntutan tanggung jawab dan tugas pegawai pada pekerjaan adalah yang menyebabkan munculnya stres kerja, saat tekanan dan desakan bertambah tinggi sehingga akan munculah stres berlebih lalu mengurangi komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang dilaksanakan Widyaswari & Ardana (2021), Wirawan & Dewi (2020), Permatasari & Rahyuda (2020), Wati & Wibawa (2022) membuktikan stres kerja memberi pengaruh negatif signifikan kepada komitmen organisasional. Berdasar penguraian tersebut sehingga bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

H₂: Stres kerja memberi pengaruh negatif pada komitmen organisasional

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Afandi (2018:75) menyatakan budaya organisasi merupakan faktor yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja. Pada suatu organisasi yang terdapat budaya kerja yang harmonis maupun baik, karyawan akan puas dan berusaha bekerja secara optimal. Fattah (2017:68) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dasarnya adalah hal yang sifatnya individu, tiap orang mempunyai tingkatan kepuasan yang tidak sama, selaras dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya.

Hasil penelitian yang dilakukan Bagis dkk (2021), Alvina & Djastuti (2018) menunjukkan bahwasanya budaya organisasi memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berlandaskan penguraian tersebut, sehingga bisa diambil hipotesis yaitu:

H₃: Budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang terjadi pada pegawai untuk menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:157). Afandi (2018:78) menjelaskan bahwa diantara perasaan stres dan kepuasan kerja membuktikan hubungan negatif yang mana dengan menurunnya stres kerja akan meningkatkan rasa

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

puas pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini membuktikan bertambahnya stres karyawan akan menambah rasa tidak puas mereka dengan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan Widyaswari & Ardana (2021), Wirawan & Dewi (2020), Permatasari & Rahyuda (2020), Wati & Wibawa (2022) membuktikan stres kerja memberi pengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Sesuai penguraian tersebut, sehingga bisa diambil hipotesis yaitu:
H4: Stres kerja memberi pengaruh negatif pada kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Benjamin (2017:36) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh para pekerja bisa menaikkan komitmen organisasional. Sesuai pemaparan Afandi (2018:78) kepuasan kerja akan memunculkan tingkat komitmen yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus dkk (2021), Alvina & Djastuti (2018), Widyaswari & Ardana (2021), Wirawan & Dewi (2020), Rahyuda & Permatasari (2020), Wati & Wibawa (2022) membuktikan kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasar penguraian tersebut, sehingga rumusan hipotesis adalah:

H5: Kepuasan kerja memberi pengaruh positif pada komitmen organisasional

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2018:16) mengatakan bahwa kecocokan individu dengan budaya yang berlaku pada suatu organisasi mempunyai kecenderungan untuk merasa puas dalam bekerja maupun komitmen yang baik pada organisasi serta memiliki intensitas tinggi agar selalu bekerja atau tinggal dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilaksanakan Widagdo & Roz (2020), Alvina & Djastuti (2018) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasional. Berlandaskan penguraian diatas, sehingga bisa diambil hipotesis yaitu:

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasional.

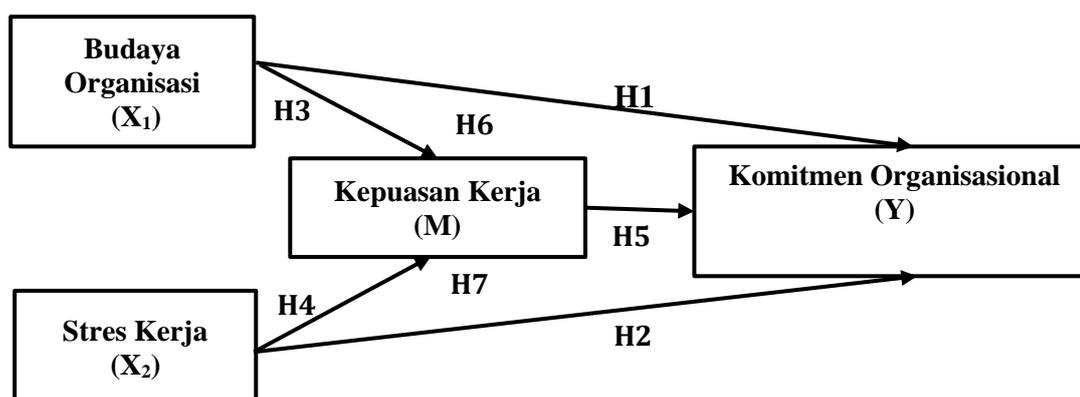
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja

Stres kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi dan mampu menaikkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilaksanakan Widyaswari dan Ardana (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional. Ketika stres kerja rendah, kepuasan kerja pegawai meningkat sehingga dapat berpotensi untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Hal tersebut juga diperkuat oleh pemaparan Busro (2018:75) bahwa kebanyakan organisasi yang memiliki tingkatan stres tinggi, akan memberi akibat terhadap kurangnya komitmen organisasional dan kepuasan.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Hasil penelitian yang dilaksanakan Wirawan & Dewi (2020), Permatasari & Rahyuda (2020), Wati & Wibawa (2022) membuktikan kepuasan kerja bisa memediasi pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional. Sesuai penjelasan diatas, sehingga dapat diambil rumusan hipotesis yakni:

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Penelitian dilakukan di Perumda BPR Bank Purworejo pada pegawai yang berjumlah 57 orang. Teknik pemilihan sampel penelitian mempergunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sejumlah 54 responden. Alat ukur pengumpulan data mempergunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masingnya telah diujicobakan. Uji validitas pada penelitian mempergunakan korelasi *Product Moment* dengan kriteria uji jika nilai *Pearson Correlation* > 0,3 sehingga dikatakan valid (Sugiyono, 2019:183). Seluruh butir pertanyaan ditetapkan valid untuk melakukan pengukuran variabel penelitian sebab nilai korelasi per itemnya memperoleh nilai melebihi 0,3. Maka item pernyataan pada kuesioner bisa melakukan pengukuran variabel penelitian secara tepat. Uji reliabilitas pada penelitian mempergunakan nilai *Cronbach Alpha* (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Seluruh item pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7, sehingga bisa diambil kesimpulan alat ukur itu reliabel dan item pernyataan pada kuesioner stabil untuk melakukan pengukuran variabel penelitian.

Analisis data mempergunakan *Hierarchical Regression Analysis*. Uji hipotesis mengikuti langkah-langkah mediasi Baron&Kenny (1986). Pertama, membuat persamaan regresi dari Budaya Organisasi (X₁) terhadap komitmen organisasional (Y) dan stres kerja (X₂) terhadap komitmen organisasional (Y); kedua, membuat persamaan regresi budaya organisasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (M) dan stres kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (M); ketiga, membuat persamaan regresi kepuasan kerja (M) terhadap komitmen organisasional (Y). Selanjutnya, dibandingkan hasil langkah 1 dan persamaan regresi budaya

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y), dan juga stres kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y), dengan memasukkan kepuasan kerja (M) ke dalam persamaan regresi. Dua kemungkinan akan dihasilkan yaitu *full mediation* (jika langkah 1 signifikan; langkah 3 tidak signifikan) atau *partial mediation* (jika langkah 1 signifikan; langkah 3 tetap signifikan meskipun koefisien regresi menurun).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Regresi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	Beta (β)	p-value	Keterangan
$X_1 \longrightarrow Y$	0,380	0,005	Positif dan Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y$	-0,335	0,013	Negatif dan Signifikan

Sumber : Hasil penelitian (2022)

Sesuai tabel 1, bisa dipahami hipotesis pertama yang dirumuskan pada penelitian dapat diterima, yakni budaya organisais memberi pengaruh positif serta signifikan pada komitmen organisasional. Semakin baik budaya organisasi Perumda BPR Bank Purworejo maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Penerapan dan penerimaan budaya organisasi yang positif bisa dilihat ketika pegawai Perumda BPR Bank Purworejo mau berfikir inovatif. Adanya usulan ide-ide baru terkait dengan produk baru atau inovasi produk baik tabungan maupun kredit, dan inovasi dalam pembuatan konten-konten untuk diupload di sosial media seperti instagram, tiktok, dan youtube Bank Purworejo membuat Perumda BPR Bank Purworejo lebih maju dan berkembang. Selain itu pegawai yang mampu mengelola risiko, serta bekerja dengan teliti dan cermat akan memperkuat keinginan pegawai untuk tetap bertahan di Perumda BPR Bank Purworejo. Hipotesis pertama yang diterima pada penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Bagis dkk (2021), Alvina & Djastuti (2018) yang menyebutkan bahwasanya budaya organisasi memberi pengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional.

Sesuai tabel 1, juga bisa dipahami hipotesis kedua yang dirumuskan pada penelitian dapat diterima, yakni stres kerja memberi pengaruh negatif serta signifikan pada komitmen organisasional pegawai Perumda BPR Bank Purworejo. Bertambah tingginya stres kerja yang dialami pegawai Perumda BPR Bank Purworejo bisa menurunkan komitmen organisasional pegawai. Stres kerja yang tinggi bisa diamati dari sejumlah pegawai yang dihadapkan oleh beban kerja yang berlebihan karena adanya tuntutan tugas dan pekerjaan dengan tanggungjawab yang berlebih membuat pegawai mengalami kelelahan fisik dan menurunkan konsentrasi dalam bekerja. Apabila hal ini terus dibiarkan maka pegawai akan merasa tidak betah dalam bekerja. Dengan tingginya stres kerja yang dirasakan pegawai, berimbas pada penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi. Disamping itu, hipotesis kedua yang diterima pada

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Widyaswari & Ardana (2021), Wirawan & Dewi (2020), Permatasari & Rahyuda (2020), Wati & Wibawa (2022) menyebutkan stres kerja memberi pengaruh negatif serta signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel 2. Uji Regresi X₁ dan X₂ Terhadap M

Model	Beta (β)	p-value	Keterangan
X ₁ → M	0,573	0,000	Positif dan Signifikan
X ₂ → M	-0,359	0,008	Negatif dan Signifikan

Sumber : Hasil penelitian (2022)

Sesuai tabel 2, dapat dipahami bahwa hipotesis ketiga yang dirumuskan pada penelitian diterima, yakni budaya organisasi memberi pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Penerapan budaya organisasi Perumda BPR Bank Purworejo yang baik akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. Penerapan dan penerimaan budaya organisasi yang positif bisa dilihat ketika pegawai Perumda BPR Bank Purworejo mau berfikir inovatif. Adanya usulan ide-ide baru terkait dengan produk baru atau inovasi produk baik tabungan maupun kredit, dan inovasi dalam pembuatan konten-konten untuk diupload di sosial media seperti instagram, tiktok, dan youtube Bank Purworejo membuat Perumda BPR Bank Purworejo lebih maju dan berkembang. Selain itu pegawai yang mampu mengelola risiko, serta bekerja dengan teliti dan cermat akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Hal itu selaras tujuan perusahaan yang mementingkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Hipotesis ketiga yang diterima pada penelitian ini, mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Bagis dkk (2021), Alvina & Djastuti (2018) memberikan kesimpulan budaya organisasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sesuai tabel 2, dapat pula dipahami bahwa hipotesis keempat yang dirumuskan pada penelitian diterima, yakni stres kerja memberi pengaruh negatif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Bertambah kuatnya stres kerja yang dialami pegawai Perumda BPR Bank Purworejo akan menurunkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Stres kerja yang tinggi bisa diamati berdasar sejumlah pegawai yang dihadapkan dengan beban kerja yang berlebihan karena adanya tuntutan pekerjaan dan tugas dengan tanggungjawab yang berlebih membuat pegawai mengalami kelelahan fisik dan menurunkan konsentrasi dalam bekerja. Apabila hal ini terus dibiarkan maka pegawai akan merasa tidak puas dalam bekerja. Dengan tingginya stres kerja yang dirasakan pegawai berimbas pada ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Hipotesis keempat yang diterima pada penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Widyaswari & Ardana (2021), Wirawan & Dewi (2020), Permatasari & Rahyuda (2020), Wati & Wibawa (2022) menyebutkan stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Tabel 3. Uji Regresi M Terhadap Y

Model	Beta (β)	p-value	Keterangan
M \longrightarrow Y	0,455	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil penelitian (2022)

Sesuai tabel 3, bisa dipahami bahwasanya hipotesis kelima yang dirumuskan pada penelitian diterima yakni kepuasan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Ketika pegawai Perumda BPR Bank Purworejo puas saat bekerja dan promosi pegawai yang dilaksanakan secara transparan, dimana penilaian kinerja masing-masing pegawai dilakukan secara objektif, maka akan meningkatkan harapan anggota organisasi agar tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi maupun siap berupaya keras untuk mencapai tujuan organisasi. Hipotesis kelima yang diterima pada penelitian selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Bagis dkk (2021), Alvina & Djastuti (2018), Widyaswari & Ardana (2021), Wirawan & Dewi (2020), Rahyuda & Permatasari (2020), Wati & Wibawa (2022) yang menyebutkan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan pada komitmen organisasional.

Tabel 4. Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi

Model	Beta (β)	p-value	Keterangan
X ₁ \longrightarrow Y	0,380	0,005	
X ₁ +M \longrightarrow Y	0,178	0,002	<i>Partial Mediation</i>
X ₂ \longrightarrow Y	-0,335	0,013	
X ₂ +M \longrightarrow Y	-0,197	0,137	<i>Full Mediation</i>

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berlandaskan tabel 6, hipotesis keenam yang dirumuskan pada penelitian diterima yakni budaya organisasi memberi pengaruh positif pada komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Apabila penerapan dan penerimaan budaya organisasi Perumda BPR Bank Purworejo baik, maka akan meningkatkan rasa puas pegawai sehingga komitmen karyawan pada organisasi meningkat. Penerimaan budaya organisasi yang baik dapat dilihat dari pegawai Perumda BPR Bank Purworejo mau berfikir inovatif, mampu bekerja dengan teliti dan cermat, serta mampu mengelola atau memitigasi risiko dengan pemahaman budaya sadar risiko (*risk aware*), maka pegawai Perumda BPR Bank Purworejo akan merasa puas dengan budaya organisasi perusahaan tersebut. Apabila rasa puas pegawai Perumda BPR Bank Purworejo telah tercapai, hal itu akan menambah komitmen pegawai pada organisasi. Dengan demikian ketika Perumda BPR Bank Purworejo memiliki budaya organisasi yang positif maupun diterima oleh pegawainya, secara langsung akan mengembangkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Disamping itu budaya organisasi yang baik bisa memberi pengaruh tidak langsung pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hipotesis keenam yang diterima pada penelitian mendukung hasil penelitian

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

terdahulu yang dilaksanakan Widagdo & Roz (2020), Alvina & Djastuti (2018) yang menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasional.

Berlandaskan tabel 7, hipotesis ketujuh yang dirumuskan pada penelitian diterima yakni stres kerja memberi pengaruh negatif pada komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Apabila stres kerja yang dirasakan pegawai Perumda BPR Bank Purworejo tinggi, maka akan menurunkan rasa puas pegawai sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi menurun. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk terhadap komitmen organisasional pegawai Perumda BPR Bank Purworejo. Stres kerja yang tinggi yang terjadi pada pegawai Perumda BPR Bank Purworejo, dilihat dari beban kerja yang dirasakan pegawai berlebihan dikarenakan ada tuntutan pekerjaan dan tugas dengan tanggung jawab yang berlebih, membuat pegawai mengalami kelelahan fisik dan menurunkan konsentrasi dalam bekerja menyebabkan pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Apabila pegawai Perumda BPR Bank Purworejo merasa tidak puas dalam bekerja maka hal ini dapat memicu penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi. Diterimanya hipotesis ketujuh dalam penelitian menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Wirawan & Dewi (2020), Permatasari & Wibawa (2022) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja dan juga komitmen organisasional. Sebaliknya, stres kerja memberi pengaruh negatif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja terbukti memberi pengaruh positif pada komitmen organisasional, Peran mediasi dibuktikan oleh kepuasan kerja yang memediasi secara *partial mediation* dalam pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan *full mediation* dalam pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional.

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan begitu pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap Perumda BPR Bank Purworejo. Nilai-nilai yang positif perlu ditanamkan untuk meningkatkan kemauan pegawai terus tetap bersama perusahaan dan mengoptimalkan upayanya untuk kemajuan perusahaan. Rasa puas pegawai pada pekerjaan, rekan, pimpinan dan perusahaan secara keseluruhan harus terus dijaga dan bahkan ditingkatkan agar para pegawai selalu merasa betah untuk tetap peduli dan bertahan diperusahaan. Pemberian tugas dan tanggung jawab pekerjaan hendaknya dengan penuh pertimbangan agar tidak terjadi kelebihan beban kerja pada pegawai yang dapat berdampak pada terjadinya kelelahan fisik dan stres yang akan menurunkan kepuasan dan komitmen para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Bagis et al., 2021. (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance. In *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* (Vol. 111, Issue 3).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and social Psychology*, 51(6), hal: 1173-1182.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Dhea Praba Wati, I. M. A. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. In *E-Jurnal Manajemen EJMUNUD* (Vol. 3, Issue 2). <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Edison, E., D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara (Anggota IKAPI).
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367–371. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.367>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Undip.
- Handoko. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Pustaka Setia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Pers.
- Kasmiruddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17 No. 1(1).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan the Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2187. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p07>

Putu Rizky Maysa Wirawan, A. S. K. D. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. In *E-Jurnal Manajemen EJMUNUD* (Vol. 3, Issue 2). <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Rahayuwidyaswari, G. A., & Komangardana, I. (2021). *Open Access Role Of Job Satisfaction Mediates The Effect Of Job Stress On Organizational Commitments in Honai Resort Ubud Employees. 1, 6–12.*

Robbins, Stephen P dan Timothy, J. A. (2017). *Perilaku Organisasi, cetakan ke lima Edisi 16.* Salempa Empat.

Safitri, W. (2014). Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 7.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi.* Andi Offset.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D.* Alfabeta.

Suryani, dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Nilacakra Publishing House.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi.* Prenadamedia Group.

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi.* PT Raja Grafindo Persada.

Widagdo, B., & Roz, K. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Organizational Commitments Mediated by Work Satisfaction At Muhammadiyah Malang University. *European Journal of Business and Management*, 12(12), 99–107. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-12-08>