

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP**

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA TASPEN (PERSERO) CABANG**

**YOGYAKARTA**



**DI SUSUN OLEH**

**DEBBY CYNTHIA DEWI**

**11160101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

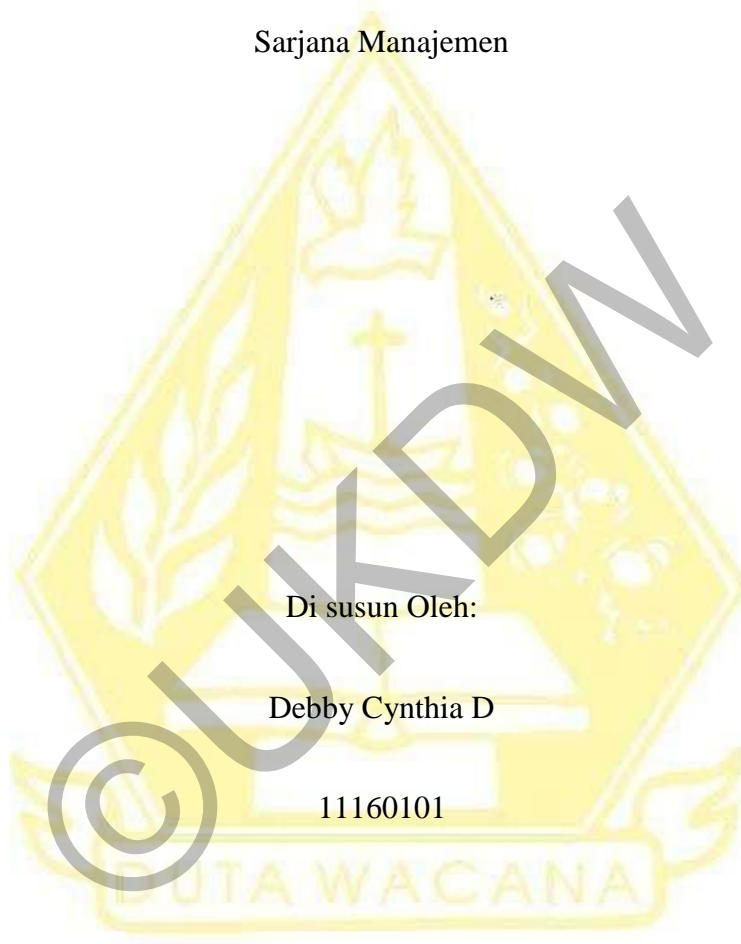
**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2021**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



Di susun Oleh:

Debby Cynthia D

11160101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2021

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEBBY CYNTHIA DEWI  
NIM : 11160101  
Program studi : MANAJEMEN  
Fakultas : BISNIS  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

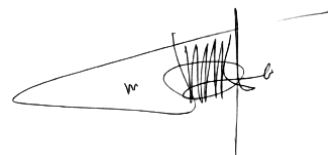
**“PENGARUH STRESS KERJA DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN  
CABANG YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 16 Agustus 2021

Yang menyatakan



(debby cynthia dewi)

NIM.11160101

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**STUDI PADA PT. TASPEN CABANG YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**DEBBY CYNTHIA DEWI**

**11160101**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal **9 Agustus 2021**

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)



Yogyakarta, 24 Agustus 2021

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PADA PT. TASPEN (PERSERO)  
CABANG YOGYAKARTA.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 04 Juni 2021



Debby Cynthia D

(11160101)

## HALAMAN MOTTO

“USAHA ADALAH SESUATU YANG HARUS KAMU LAKUKAN UNTUK MENUJU KESUKSESAN. TIDAK ADA KATA TERLAMBAT UNTUK KAMU YANG INGIN TERUS MAU BERUSAHA DIDALAM HIDUP INI. YANG ADA HANYALAH PENYESALAN JIKA KAMU TIDAK MELAKUKANNYA SEBAIK MUNGKIN”.

(BTS)

“MIMPI, MESKIPUN AWALNYA MUNGKIN SEDERHANA SEMOGA AKHIRNYA MENJADI MAKMUR”.

(BTS)

“LIFE GOES ON”

(BTS)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-Nya yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup saya.
2. Kedua Orangtua saya (Sugimin dan Sri Mintarsih) atas dukungan semangat, doa dan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi Sarjana.
3. Saudara kandung saya (Hegar Megantara) dan keluarga besar saya yang membantu dan memberi dukungan.
4. Orang-orang terdekat saya (Hana, Erliza, Yuyun, Keke, Dea, Luxy, Uri, dan Rika) yang membantu memberi masukan, nasehat, bantuan serta menyemangati saya utnuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
5. Teman-teman saya (Mega, Lidwina, Viona, Oktavia dan Kak Dian) yang juga memberi semangat kepada saya.
6. Untuk Kim Nam Joon, Kim Soek Jin, Min Yoon Gi, Jung Ho Soek, Park Jimin, Kim Taehyung dan Jeon Jung Kook yang bergabung dalam grup musik BTS yang memberikan motivasi dan semangat karena karya mereka.
7. Bapak dan Ibu yang bekerja di Taspen Cabang Yogyakarta.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia- Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Stress Kerja dan Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Studi di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Yogyakarta**”. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Perminas SE., Msi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., MT selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Lucia Nurbani Kartika, SPd. MM. selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah.



## DAFTAR ISI

### Table of Contents

<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH .....	4
1.3 PERTANYAAN MASALAH.....	5
1.4 TUJUAN PENELITIAN .....	5
1.5 MANFAAT PENELITIAN .....	5
1.6 BATASAN MASALAH .....	6
<b>BAB II</b> .....	7
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	7
2.1 STRESS KERJA .....	7
2.1.1 Pengertian Stress Kerja.....	7
2.1.2 Faktor Penyebab Stress Kerja.....	8
2.1.3 Penyebab Stress Kerja .....	10
2.1.4. Indikator stres kerja .....	11
2.1.5 Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan .....	12
2.2 Persepsi Budaya Organisasi .....	13
2.2.1 Pengertian Persepsi Budaya Organisasi .....	13
2.2.2 Fungsi Persepsi Budaya Organisasi.....	14
2.2.3. Indikator Persepsi Budaya Organisasi.....	14
2.2.4 Manfaat Budaya Organisasi .....	15
2.2.5 Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan .....	15

2.3 Kepuasan Kerja Karyawan .....	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan .....	16
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja karyawan.....	17
2.3.3. indikator kepuasan kerja.....	18
2.3.4 Fungsi Kepuasan Kerja.....	19
<b>BAB III.....</b>	<b>32</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Desain Penelitian .....	32
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	32
3.3 Variabel Penelitian .....	32
<b>3.3.1 Definisi Operasional Tabel .....</b>	<b>33</b>
3.4 Populasi dan Sempel .....	34
<b>3.4.1 Populasi .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4.2 Sampel .....</b>	<b>34</b>
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6 Sumber Data.....	36
3.7 Uji Instrumen Peneliti .....	36
<b>3.7.1 Uji Validitas .....</b>	<b>36</b>
<b>3.7.2 Uji Realibilitas .....</b>	<b>37</b>
3.8 Tehnik Analisis Data .....	37
<b>3.8.1 Analisis Deskriptif.....</b>	<b>37</b>
<b>3.8.2 Uji Hipotesis.....</b>	<b>37</b>
BAB IV .....	40
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Analisis Deskriptif .....	40
<b>4.1.1. Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1.2. Identifikasi Berdasarkan Usia Responden.....</b>	<b>41</b>
<b>4.1.3. Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1.4. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan.....</b>	<b>43</b>
4.2. Uji Instrumen Penelitian .....	43
<b>4.2.1. Uji Validitas .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.2. Uji Reliabilitas .....</b>	<b>45</b>
4.3. Uji Hipotesis .....	46
<b>4.3.1. Uji T .....</b>	<b>46</b>
<b>4.3.2. Uji F .....</b>	<b>49</b>

<b>4.3.3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</b> .....	50
<b>4.4. Pembahasan</b> .....	51
<b>4.4.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</b> .....	51
<b>4.4.2. Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</b> .....	52
<b>4.4.3. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</b> .....	53
<b>BAB V</b> .....	54
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	54
<b>5.1. Kesimpulan</b> .....	54
<b>5.2. Keterbatasan Penelitian</b> .....	55
<b>5.3. Saran</b> .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	56
<b>LAMPIRAN 1</b> .....	60
<b>LAMPIRAN 2</b> .....	65
<b>LAMPIRAN 3</b> .....	67
<b>LAMPIRAN 4</b> .....	68
<b>LAMPIRAN 5</b> .....	73
<b>LAMPIRAN 6</b> .....	78
<b>LAMPIRAN 7</b> .....	79
<b>Lampiran 7 Halaman Persetujuan</b> .....	79
.....	79
<b>LAMPIRAN 8</b> .....	80
<b>LAMPIRAN 9</b> .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	46
Tabel 3.2 Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Usia .....	54
Tabel 4.3 Lama Kerja .....	55
Tabel 4.4 Pendidikan .....	55
Tabel 4.5 Uji Validitas .....	56
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.7 Uji T .....	59
Tabel 4.8 Uji F.....	61
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi.....	63

## DAFTAR GAMBAR

*Gambar 2.1 Pengaruh Stress Kerja dan Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*..... 36

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER.....74

LAMPIRAN 2 Surat Pengantar Penelitian dari Fakultas .....

LAMPIRAN 3 .....

LAMPIRAN 4 Tabel Data Responden .....

LAMPIRAN 5 Hasil Olah Data SPSS .....

LAMPIRAN 6 Kartu Konsultasi Skripsi .....

LAMPIRAN 7 Halaman Persetujuan .....

LAMPIRAN 8 Lembar Revisi Judul .....

LAMPIRAN 9 Lembaran Revisi .....

PENGARUH STRESS KERJA DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA

DEBBY CYNTHIA D.

Program Studi Manajemn Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : [dhebycynthia26@gmail.com](mailto:dhebycynthia26@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stress kerja dan Persepsi budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja di PT. Taspen (PERSERO) Cabang Yogyakarta baik secara persial maupun simultan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Taspen (PERSERO) Cabang Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Analisi data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan *Software SPSS 25*, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari hasil uji T dengan tingkat signifikan 0,009 ( $>0,05$ ). Persepsi Budaya Organisasi secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari hasil uji T dengan tingkat signifikan 0,170 ( $>0,05$ ). Sedangkan uji F memperoleh hasil Stress Kerja dan Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci : Stress Kerja, Persepsi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja**

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL CULTURE  
PERCEPTION ON JOB SATISFACTION

DEBBY CYNTHIA D.

Business Faculty Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email : dhebucynthia26@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work stress and perceptions of organizational culture on job satisfaction at PT. Taspen (PERSERO) Yogyakarta Branch either partially or simultaneously. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The population in this study were all employees of Taspen (PERSERO) Yogyakarta branch, amounting to 50 people. Data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression with saturated sampling.

Based on the results of research that was tested using SPSS 25 Software, the results of hypothesis testing showed that Job Stress partially had a significant effect on Job Satisfaction as seen from the T test results with a significant level of 0.009 ( $> 0.05$ ). Perception of Organizational Culture has no significant effect on job satisfaction as seen from the results of the T test with a significant level of 0.170 ( $> 0.05$ ). Meanwhile, the F test obtained the results that work stress and organizational culture perception had a simultaneous effect on job satisfaction.

**Keywords: Job Stress, Perception of Organizational Culture, Job Satisfaction**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

SDM (karyawan) merupakan elemen strategis menentukan kualitas suatu organisasi. Hal mutlak diperlukan menangani mengembangkan SDM terencana berkelanjutan, terutama masa depan organisasi. kondisi lingkungan, manajemen perlu mengembangkan metode baru mempertahankan Karyawan mengembangkan potensi mereka agar memberikan kontribusi terbesar bagi organisasi perusahaan. Isu SDM seolah-olah persoalan internal suatu organisasi, namun sebenarnya memiliki hubungan erat masyarakat luas, pelayanan publik kinerjanya diukur. Menurut riset Accenture, lembaga konsultan bisnis manajemen Amerika, Indonesia menempati urutan pertama merupakan negara terendah didunia. Karyawan Indonesia puas kualitas hidup kebahagiaan ditempat. Tiga paling dikeluhkan ialah keseimbangan kehidupan pribadi, besaran gaji tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir.

Handoko (2010: 193) berpen ialah keadaan emosional Karyawan mengenai peannya. sangat diperlukan demi kelancaran operasional organisasi meningkatkan kinerja pegawai. Jika Karyawan memiliki persepsi baik tentang organisasi, Karyawan puas peannya. Sebaliknya, jika seorang Karyawan memiliki buruk terhadap organisasi, maka Karyawan sering merasa puas peannya (Robbins Judge, 2008). Karyawan puas peannya menganggap peannya menarik cenderung berkinerja baik. Penelitian dilakukan Abdulloh (2006) menyimpulkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. jika seseorang tinggi, maka ia menghasilkan kinerja tinggi.

Salahsatu faktor mempengaruhi ialah persepsi organisasi. Menurut Ghasemi (2013), organisasi ialah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma, etika digunakan



Karyawan suatu organisasi turun temurun. organisasi penting memahami organisasi. organisasi dilihat sistem organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku. Jika perilaku seorang Karyawan sesuai organisasi, maka ia tentu mampu menghasilkan kinerja maksimal. Cook Yanuw, dikutip Jones (2004), berperan organisasi mengontrol cara anggota membuat keputusan, bagaimana mereka menafsirkan mengelola lingkungan organisasi, bagaimana mereka menangani informasi, bagaimana mereka berperilaku. organisasi sangat berpengaruh menciptakan lingkungan nyaman, sehingga hubungan antara Karyawan pimpinan perusahaan terjalin harmonis. organisasi positif menciptakan suasana lingkungan nyaman sehingga Karyawan terhindar tekanan, sebaliknya jika organisasi dirasakan Karyawan negatif maka membuat Karyawan merasakan tekanan berdampak negatif. ditempat. Pengaruh. Lingkungan individu sendiri.

Menurut Robbins Judge (2008) Taurisa Ratnawati (2012), jika Karyawan sangat positif terhadap organisasi, Karyawan merasa puas be, sebaliknya jika ide Karyawan tentang organisasi negatif, Karyawan merasa benar. puas mereka. Brahmasari Suprayetno (2008) Penelitian terhadap 325 Karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia Penelitian menunjukkan organisasi berpengaruh positif terhadap. Namun, Penelitian berbeda Shah et al. (2011) Sebuah studi 215 fakultas staf di Sindh University Shah Abdul Latif menunjukkan organisasi berkorelasi negatif .

Selain organisasi, tekanan salahsatu faktor mempengaruhi karyawan. Handoko (2010:200) berpenstres ialah suatu keadaan ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi. Kondisi stres dialami Karyawan disebabkan kurangnya terhadap peannya, Karyawan perlu selalu beradaptasi perubahan organisasi mempengaruhi kondisi fisik mentalnya. Robbins (2006) ( Harrisma (2013), stres memiliki dampak

lebih langsung terhadap, stres berhubungan cenderung menurunkan karyawan. Meskipun meningkatkan kinerja, Karyawan merasa stres menyenangkan, mengarah penurunan. Karyawan didasarkan Penelitian tentang stres dilakukan Regus, penyedia tempat fleksibel terbesar didunia berbasis diLuxsemburg. Survei didasarkan penlebih 16.000 Karyawan diseluruh dunia, 64% Karyawan Indonesia mengatakan tingkat stres mereka meningkat dibandingkan tahun lalu. Faktorfaktorkemacetan lalu lintas, kenaikan harga, berlanjutnya ketidakstabilan ekonomi telah meningkatkan tekanan. Responden mengatakan sumber stres lebih disebabkan lingkungan, bukan pribadi, pean, manajemen lingkungan sosial Keuangan pribadi ialah faktor utama menyebabkan situasi .

Penelitian Yahaya et al. (2010) Sebuah survei terhadap 100 Karyawan komite perusahaan diMalaysia mengungkapkan stres memiliki dampak negatif terhadap. Namun, Penelitian Tunjungsari (2011) berbeda 81 Karyawan dikantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) menunjukkan tekanan berpengaruh positif terhadap. Meskipun Penelitian Dhania (2010) dilakukan Karyawan dirumah sakit, apotek, kantor dokter menunjukkan stres berpengaruh signifikan terhadap. tekanan meningkatkan menurunkan karyawan.

Berdasarkan survey dilakukan PT Taspen Cabang Yogyakarta, penulis menemukan permasalahan berkaitan organisasi, tekanan Banyak Karyawan mencapai tujuan ditetapkan perusahaan menunjukkan perilaku negatifsering mengeluh, mudah marah, enak ba, gelisah Tujuan Penelitian ialah mengetahui pengaruh organisasi tekanan terhadap Karyawan PT. Taspen Cabang Yogyakarta

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah Penelitian diidentifikasi :

1. Persaingan sehat antar karyawan
2. Beberapa Karyawan sering terlambat bahkan teguran lisan perusahaan
3. Ada tekanan atasan
4. Keterbatasan ruang Karyawan membawa tekanan bagi karyawan

### **1.3 PERTANYAAN MASALAH**

1. Apakah tekanan berpengaruh terhadap Karyawan diPT? Taspen cabang Yogyakarta?
2. Apakah persepsi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Karyawan Pt Taspen cabang Yogyakarta?

### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan Penelitian yaitu :

1. Mengkaji pengaruh tekanan terhadap Karyawan PT. Taspen Cabang Yogyakarta
2. Mengkaji pengaruh kognisi organisasi terhadap Karyawan PT. Taspen Cabang Yogyakarta
3. Uji persepsi tekanan organisasi terhadap Karyawan PT. Taspen Cabang Yogyakarta

### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Bagi Perusahaan**

dasar menghadapi organisasi tekanan karyawan, sehingga lebih baik dimasa depan, sumber informasi bagi pimpinan perusahaan meninjau kebijakan terkait organisasi tekanan kinerja karyawan.

#### **2. Bagi UKDW**

dasar persiapan psikologis Karyawan menghadapi organisasi tekanan mereka hadapi diperusahaan

#### **3. Bagi penulis**

Meningkatkan pengetahuan tentang organisasi tekanan terhadap kinerja pegawai, serta mengaplikasikan pengetahuan di bidang pendidikan

## **1.6 BATASAN MASALAH**

Agar masalah Penelitian terlalu luas, maka Penelitian dibatasi;

1. Penelitian dilakukan diPT. Taspen (PERSERO) cabang Yogyakarta beralamat diJalan  
Ipda Tut Harsono No. 55, Timoho
2. diwawancarai survei ialah seluruh Karyawan PT. Taspen Cabang Yogyakarta
3. diteliti ialah organisasi, tekanan karyawan
4. Penelitian dilaksanakan tanggal 23 Maret 2021

©UKDW

## BAB V

### KESIMPULAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

1. analisis menunjukkan tekanan berpengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta (nilai probabilitas t hitung (sig.) (0,009) < tingkat signifikansi (0,05)). Hal dijelaskan fakta jika tekanan menurun maka Karyawan PT menurun. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta bertambah.
2. analisis menunjukkan persepsi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta (nilai probabilitas t hitung (sig.) (0,170) > taraf signifikansi (0,05)). Hal dijelaskan Karyawan PT jika persepsi organisasi meningkat. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta bertambah.
3. analisis menunjukkan tekanan kognisi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta (nilai probabilitas F hitung (sig.) (0,002) < taraf signifikansi (0,05)). Hal dijelaskan Karyawan PT jika tekanan persepsi organisasi meningkat menurun bersamaan. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta bertambah.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

melakukan penelitian, Penelitian memiliki keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian dilakukan di Taspen Cabang Yogyakarta, jumlah 50 orang.  
Penelitian mungkin digeneralisasi perusahaan lain

2. Penelitian dilakukan kondisi kurang kondusif yaitu masa pandemi COVID-19, sehingga pengambilan sampel maksimal banyak pegawai difabel WFH

### 5.3. Saran

Mengenai keunggulan (dilihat koefisien terbesar), pengaruh persepsi organisasi terhadap Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta memberikan saran meningkatkan persepsi organisasi cara:

1. Sarankan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta semakin meningkatkan indeks insentif rata-rata terendah, yaitu cara pemimpin selalu mencerminkan sikap baik tela, pemimpin selalu mendorong sayacara terbaik. Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta Yogyakarta semakin bertambah.
2. Bagi peneliti selanjutnya tertarik melakukan Penelitian sejenis menambah penelitian, motivasi, komitmen organisasi, lingkungan faktor-faktor lain mempengaruhi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh, (2006) "Pengaruh organisasi, titik kendali terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat". Skripsi, Undip: Semarang.  
<http://eprints.undip.ac.id/>
- Akhir, M., (2016). "Dampak organisasi tekanan terhadap kinerja pegawai BMT Kulon Progo". prosa. <http://repository.upy.ac.id/>
- Cahyana, I Gede S., & Jati, I Ketut. (2017). "Dampak organisasi, tekanan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Elektronik Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 18.2, Februari (2017): 1314-1342.
- Gasimi, Mabuh. 2013. Pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan Bank Umum Pune City JKLJournal 386-397.
- Hasbuan, Malaysia. 2012. Manajemen SDM. edisi revisi. Literasi Bumi, Jakarta.
- Isnanto, T., Indrawati, M. Muninghar. (2020). "Pengaruh organisasi, titik kendali, tekanan terhadap perantara kinerja Karyawan ." *Majalah Mitra Manajemen (JMM online)*, volume. 4.. 5. 789-803.
- Jehangir, Mohamed, Nasir Karim, Ayaz Khan, Mohamed Tahir Jan Shahid Suhwadi. 2011. Pengaruh Tekanan Terhadap Prestasi. *Jurnal Penelitian Bisnis Kontemporer* 3(7): 453-465.
- MacIntosh a, Eric W. Alison Doherty. 2010. Pengaruh organisasi terhadap keinginan keluar. *Jurnal Manajemen, Review* 13:106-117.

- Sasuwe, M., Tewel, B. Uhing, Y. (2018). "Dampak Organisasi Tekanan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Universal Aviation". Jurnal EMBA, volume. 6.. 4. September 2018, hal.4. 2408-2417.
- Shah, Said Munir Ahmed, Mohamed Saleh Maymon, Minhon Khan Laghari. tahun 2011. Dampak organisasi karyawan: Sebuah studi fakultas staf di universitas sektor publik di Pakistan. Jurnal Penelitian Bisnis Kontemporer 3(8): 847-859.
- Stogdill, R. M., (1974). Buku Pedoman Kepemimpinan. Collier Macmillian Press, London, hal. 179
- Sugiyono (2010) Metode Penelitian Bisnis. Surat resume. Bandung.
- Trivellas, Panagiotis, Panagiotis Reklitisa, Charalambos Platis. 2013. Dampak stres terkait terhadap karyawan. Jurnal Ilmu Sosial Perilaku, Komentar 73: 718-726.
- Wibowo, saya Gede Putro. (2014). "Dampak tekanan terhadap komitmen organisasi UD. Ulan Sari Denpasar". kertas. program pascasarjana. Universitas Udayana. Denpasar. <https://document.tech/document/thesis-influence-stress-of-work-against-job-satisfaction--commitment-.html/>
- Wibowo, Y.A., & Basiya, R., (2015). " organisasi di SMP PL Semarang, Salatiga Ambarawa mengurangi dampak kepribadian tekanan terhadap kinerja guru." Jurnal Volume Riset Manajemen. 12 Edisi 1 Februari 2015, halaman 36-43.