

**PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN
ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA MURUNG RAYA KALIMANTAN TENGAH**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
VICTORIUS FRIATAMA YUDHISTIRA
NIM :11180582**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Kristen DutaWacanaYogyakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen(S1)

Disusun oleh:

Victorius Friatama Yudhistira

11180582

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA
2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASILUNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama :Victorius Friatama Yudhistira
NIM :11180582
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 BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA MURUNG RAYA KALIMANTAN TENGAH**

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 :26 April 2024

Yang menyatakan


(Victorius Friatama Yudhistira)
11180582

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA MURUNG RAYA KALIMANTAN TENGAH

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

VICTORIUS FRIATAMA YUDHISTIRA

11180582

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

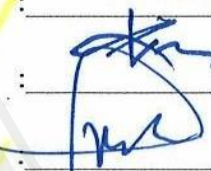
Sarjana pada tanggal

25 Maret 2024

Nama Dosen

1. Dra. Umi Murtini, S.E., M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen pembimbing)
2. Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.
(Dosen Penguji)
3. Pristanto Silalahi, SE.,MSE
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Menyatakan Bahwa sesungguhnya dengan judul :

PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNG ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA MURUNG RAYA KALIMANTAN TENGAH

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi Menjadi Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah Murni Hasil pekerjaan Saya dan bukan Hasil Tiruan atau Duplikasi Terhadap Karya Pihak lain Yang ada di Perguruan Tinggi atau Instansi Manapun ,Terkecuali bagian dari sumber Informasinya Sudah Dicantumkan Sebagaimana Mestinya

Apabila Dikemudian Hari Didapati Hasil Skripsi ini Adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, Maka Saya bersedia Menerima Sanksi Yakni Pencabutan Gelar Sarjana Saya

Yogyakarta,23 ,febuari,2024



Victorius Friatama Yudhistira

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA MURUNG RAYA KALIMANTAN TENGAH**

Nama : Victorius friatama yudhistira

Nim : 11180582

Mata Kuliah : skripsi

Semester : Genap

Program Studi : Manajemen

Tahun Akademik : 2023/2024

Telah diperiksa dan disetujui
Yogyakarta, 23 Febuari 2024

Dosen Pembimbing


Umi Murtini, S.E., M.Si.

DUTA WACANA

HALAMANMOTTO

Matius17:20

Menyakatakan Bahwa: Sebab Aku berkata padamu; Sesungguhnya Sekiranya kamu mempunyai iman sebesar biji sesawi saja kamu dapat berkata kepada gunung ini: Pindah dari tempat ini kesana Maka gunung ini akan pindah dan takkan ada yang mustahil bagimu.

Filipi3:13-14

Saudara-saudara, aku sendiri tidak menganggap, bahwa aku telah menangkapnya, tetapi ini yang kulakukan: aku melupakan apa yang telah di belakangku dan mengarahkan diri kepada apa yang di hadapanku, dan berlari-lari kepada tujuan untuk memperoleh hadiah, yaitu panggilan sorgawi dari Allah dalam Kristus Yesus.

Filipi4:19

Allahku Akan Memenuhi Segala Keperluanmu Menurut Kekayaan dan Kemuliaan- Nya Dalam Kristus Yesus

1Yohanes4;16

Kita telah mengenal dan telah percayakan kasih Allah kepada kita. Allah adalah kasih,dan barang siapa tetap berada di dalam kasih, ia tetap berada didalam Allah dan Allah di dalam dia.

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Melalui Skripsi ini penulis mempersembahkan dengan penuh rasa syukur dan Suka cita Kepada :

1. Kepada Allah Bapa Tritunggal yang Maha kudus, Bunda Maria perawan tanpa Noda, Atas kuasa, kasih dan penuh rahmat serta Campur tangan-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
2. Terimakasih sebesar besarnya kepada Orang Tua Penulis yang telah memberikan bantuan berupa kasih sayang tak terhingga, membesarkan penulis, tak henti-hentinya memotivasi penulis untuk selalu berada dijalan-Nya yaitu jalan belas kasih, mengingatkan penulis untuk selalu tabah dan berdoa dalam setiap keadaan dan selalu berbagi kasih kepada siapapun dan di manapun.
3. Terimakasih Kepada Dosen Pembimbing ibu Umi Murtini,S.E.,M.Si. yang telah memberikan banyak waktu dan tenaga dalam membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik
4. Kepada segenap civitas akademis Universitas Kristen Duta Wacana staff pendukung akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang sudah memberikan bantuan kepada penulis selama masa pengerjaan skripsi di masa perkuliahan.
5. Kepada Instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Murung Raya yang telah bersedia menjadi Objek Penelitian skripsi penulis.
6. Teman-Teman parsenok yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu
7. Teman-Teman keliling pulau jawa
8. Terimakasih kepada teman terdekat penulis Raka Windiantoro, Hanspranata Simangunsong dan masih banyak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu
9. Teman-Teman yang sering Bersama dengan penulis.
10. Keluarga penulis serta orang orang terkasih penulis

KATAPENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan Kepada Allah Bapa Tritunggal yang Maha kudus Karena atas Berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi Salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini maka dari itu tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak mulai dari perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini merupakan suatu proses yang sangatlah sulit bagi penulis, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada:

1. Ibu Umi Murtini, S.E, M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah menyisihkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Keluarga Berencana Serta Pengendalian Penduduk Kabupaten Murung Raya yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini .
3. Orang tua dan keluarga yang penulis cintai yang memberikan dukungan bantuan dukungan yang berwujud maupun tidak berwujud, baik itu materi ataupun non Materi.
4. Sahabat dan teman -teman terkasih yang memberikan semangat untuk penulis dalam pengerjaan tugas skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah yang maha Kuasa berkena membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini berguna dan memberikan manfaat terhadap pengembangan Ilmu pengetahuan

Yogyakarta 23 Febuari 2024



Victorius Friatama Yudhistira

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	8
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	12
1.3.1 Variabel Yang Digunakan	12
1.3.2 Lokasi Penelitian	13
1.3.3 Waktu Penelitian	13
1.3.4 Responden.....	13
1.3.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.3.6 Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Budaya Organisasi	15
2.2. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi	17
2.3. Indikator Budaya Organisasi	24
2.4. Karakteristik dan Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	26
2.5. Komitmen Organisasi	28
2.6. Bentuk Komitmen Organisasi	30
2.7. Indikator dan Membangun Komitmen Organisasi	31

2.8. Stres Kerja	34
2.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	36
2.10. Dampak Stres Terhadap Kerja Pegawai	39
2.11. Langkah Mengatasi Stres Kerja.....	41
2.12. Penelitian Terdahulu	42
2.13. Pengembangan Hipotesis.....	45
2.14. Kerangka Pikir	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1. Lokasi Penelitian.....	49
3.2. Populasi dan Sampel.....	49
3.2.1. Populasi.....	49
3.2.2. Sampel	49
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	50
3.3.1. Jenis Data.....	50
3.3.2. Sumber Data	50
3.4. Instrumen Penelitian.....	50
3.5. Teknik Analisis	54
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	55
3.6.1. Uji Validitas	55
3.6.2. Uji Reliabilitas	56
3.6.3. Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Identifikasi Sampel Penelitian	58
4.1.1. Gender Responden	58
4.1.2. Usia Responden.....	59
4.1.3. Devisi Responden.....	60
4.1.4. Pendidikan Responden	61
4.2. Uji Instrumen Penelitian	62
4.2.1. Uji Validitas	62
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.3. Uji Hipotesis	64
4.2.3. Uji Koefisien Determinan R^2	64
4.2.4. Uji T (parsial).....	65
4.4. Pembahasan	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	71
5.3. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Hal
2.1 Kerangka Berpikir.....	48

DAFTAR TABEL

No Tabel	Hal
2.1. Penelitian Terdahulu	42
3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
4.1 Jenis Kelamin Responden	58
4.2 Usia Responden.....	59
4.3 Devisi Responden.....	60
4.4 Pendidikan Responden	61
4.5 Hasil Pengujian Validitas	62
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.7 Uji Koefisien Dterminasi.....	64
4.8 Hasil Uji Regresi	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner	76
2. Data Responden	79
3 Tabulasi Data.....	82
4 Hasil Uji Validitas.....	86
5 Hasil Uji Reliabilitas	89
6 Hasil Uji Regresi/Hipotesis	92
7 Tabel Baku r, t dan f.....	96-98

**PENGARUH BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA MURUNG RAYA KALIMANTAN
TENGAH**

**Victorius friatama
yudhistira11180582**

**Program Studi Manajemen Fakultas
Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
Email: victoriusfriatamayudhistira00@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Stres Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Murung Raya Kalimantan Tengah. Sampel penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada 60 responden dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengolahan data primer menggunakan *SPSS (Statistic Produk Service Solution) for windows*. Metode analisis mengimplementasikan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap stres kerja pegawai Dinas pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Murung Raya Kalimantan Tengah. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Murung Raya Kalimantan Tengah.

KataKunci : Budaya, Komitmen Organisasi, Stres Kerja

THE INFLUENCE OF CULTURE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEES WORK STRESS OF WOMEN'S
EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION, POPULATION CONTROL AND
FAMILY PLANNING OFFICE, MURUNG RAYA CENTRAL
KALIMANTAN

Victorius friatama
yudhistira11180582

Program Studi Manajemen Fakultas
Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
Email: victoriusfriatamayudhistira00@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of culture and organizational commitment on work stress of employees of the Office of Women's Empowerment Child Protection Population Control and Family Planning Murung Raya Central Kalimantan. This research sample was conducted by distributing questionnaires to 60 respondents with saturated sampling method. This research is a quantitative search with primary data processing using SPSS (Statistic Product Service Solution) for windows. The results of this study show that the Organizational Culture Variable has a positive effect on the work stress of employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control and Family Planning of Murung Raya Central Kalimantan. While the Organizational Commitment Variable has no influence on the Work Stress of employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning of Murung Raya Central Kalimantan.

Keywords : Cultural Influence, Organizational Commitment, Work Stress

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu dampak dari adanya pengaruh globalisasi yakni adanya kompetisi antar perusahaan yang semakin ketat. Persaingan tersebut memaksa organisasi untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Namun peningkatan kinerja karyawan tidak selalu mudah dilakukan karena karyawan seringkali mengalami stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Faktor yang sering kali berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan yakni komitmen dan budaya organisasi. Nitisemito (2015).

Pada dasarnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi menentukan ketercapaian pengelolaan organisasi. Jenis organisasi yang ada disetiap wilayah Kabupaten di Indonesia salah satunya DP3APPKB (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Berencana) dimana organisasi ini bertanggung jawab meningkatkan kesejahteraan perempuan contohnya DP3APPKB di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah. Suatu organisasi dapat menjalankan tanggung jawab maupun tugasnya dengan baik dalam melayani masyarakat asalkan ditunjang oleh sumber daya manusia yang disiplin dan kompetitif serta adanya kepemilikan aktivas yang mencukupi sehingga bisa mendukung aktivitas operasional organisasi.

Komponen utama yang dibutuhkan DP3APPKB Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah untuk mengoptimalkan layanan masyarakat dan menangani berbagai persoalan dalam persaingan organisasi yakni melalui peningkatan kinerja karyawan, pengembangan kompetensi sumber daya

manusia, dan perluasan jaringan unit kerja. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia tergolong ke dalam spekkrusial yang perlu dioptimalkan seiring kemajuan zaman dan adanya revolusi industri. Bentuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia bisa melalui pelatihan maupun *workshop*. DP3APPKB di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah termasuk kedalam lembaga pemerintahan yang bertugas melindungi anak-anak dari berbagai tindak kekerasan maupun perilaku tidak adil, mengendalikan populasi penduduk, dan berperan dalam pelaksanaan program keluarga berencana. Setiap tindakan maupun kebijakan yang diambil oleh DP3APPKB berpedoman pada peraturan perundangan di Indonesia. Begitupun dengan penetapan Perdais (Peraturan Daerah Luar Biasa) atau Perda (Peraturan Daerah) harus mengacu pada peraturan perundangan di atasnya. Salah satu kebijakan daerah yang mengalami revisi adalah Peraturan Bupati Murung Raya No.34 tahun 2020 dengan perubahan pasal 43 No.6 yakni DP3APPKB dalam menjalankan tugas harus berpegang teguh pada integritas, koordinasi, simplikasi, dan sinkronisasi baik dalam arah horizontal maupun vertical di lingkungan instansi maupun kantor wilayah kerjanya.

Hasil wawancara dengan Bapak Muryani, S.Pd bekerja di Bidang keluarga berencana menyebutkan bentuk kebudayaan patuh yang dijalankan DP3APPKB di Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah selalu mengedepankan azas Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan, dan komitmen terhadap kepentingan masyarakat serta menguraikan dan mengawasi ketercapaian instansi tersebut, serta setiap perencanaan yang dijalankan mengharuskan masing-masing unit kerja bisa mempertanggung jawabkannya. Bentuk permasalahan yang terjadi

DP3APPKB Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah yang menjadikan ketidakefektifan dalam pelayanan masyarakat yakni sebagian besar pegawai enggan mengimplementasikan budaya organisasi sebab tidak adanya dorongan agar bertindak agresif. Pegawai DP3APPKB Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah dituntut untuk bertanggung jawab dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta mampu menangani berbagai persoalan dengan mengembangkan metode kerja agar bisa menghadapi persaingan yang terjadi.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya ketidakefektifan layanan DP3APPKB Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah yang disebabkan adanya stres kerja yang dialami karyawan. Adanya stres kerja tersebut dipicu oleh banyaknya permasalahan yang tidak segera diselesaikan ketidakefektifan pembagian tugas dan beratnya tuntutan tugas. Terlebih lagi adanya tekanan publik yang tinggi dan munculnya ketimpangan akibat ketidakmampuan organisasi dalam memenuhi tugasnya namun disisi lain masyarakat menuntut organisasi agar menjalankan program pemberdayaan perempuan dengan optimal. Kondisi tersebut memicu munculnya stres pada karyawan karena tuntutan yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan karyawan tersebut. Maka dari itu diperlukan pembatasan dan pengendalian stres kerja secara seimbang agar kinerja pegawai bisa optimal. Selain itu DP3APPKB Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah harus melakukan penguatan kualitas karyawan agar bisa menjalankan tugas dan kewajibannya semaksimal mungkin serta bisa menangani beragam persoalan. Hal tersebut dimaksudkan tidak lain untuk memelihara kestabilan dan keefektifan kinerja pegawai.

Secara umum manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dikaitkan dengan tenaga kerja dan kebijakan yang saling terintegrasi untuk mempengaruhi organisasi maupun individu didalamnya. Aspek yang menjadi ruang lingkup SDM yakni unsur intuitif. Keberadaan tuntutan dan tekanan yang menimpa industri harus dikelola dengan bijak untuk meminimalisir efek negatif yang ditimbulkan. Posisi pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan perspektif MSDM yakni sebagai aset perusahaan paling berharga karena menentukan keberlangsungan organisasi di masa mendatang

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis rumuskan permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah?
2. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah?

1.3. Batasan Masalah

Agar menghindari hal-hal diluar tujuan dan fokus terhadap penelitian ini maka penulis melakukan beberapa batasan masalah antara lain:

1.3.1. Variabel yang Digunakan

a. Budaya Organisasi

Pabundu, (2014) menyatakan bahwa pembentukan budaya organisasi disetiap instansi pasti memiliki beragam pengalaman dan terbatas di setiap individu untuk itu kesadaran dari para pegawai dalam pentingnya budaya organisasi masih perlu diterapkan dan ditingkatkan.

b. Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi berdasarkan pendapat Sopiha (2008) yakni kombinasi tiga dimensi dalam perilaku yang berfungsi untuk mengevaluasi durasi lamanya karyawan tetap bertahan menjadi pengurus organisasi dan meninjau sejauh mana individu tersebut berkarir di organisasi.

c. Stres Kerja

Menurut pendapat Robbins (2013) Menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya berkaitan dengan apa yang diinginkan individu dan apa hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

1.3.2. Lokasi penelitian

Pelaksanaan riset ini berlokasi DP3APPKB (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Berencana) Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah yang tepatnya di Kota Puruk Cahu.

1.3.3. Waktu penelitian

Aktivitas penelitian ini dilaksanakan pada waktu penelitian atau bulan September 2023 sampai Nopember 2023.

1.3.4. Responden

Responden atas kegiatan penelitian yang dilakukan adalah 60 pegawai (DP3APPKB) Kota Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah.

1.4. Tujuan penelitian

Pelaksanaan riset ini mempunyai beberapa tujuan, diantaranya:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah.
2. Mengkaji pengaruh komitmen kerja terhadap stres kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah.

1.5. Manfaat penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan peneliti dari pelaksanaan riset ini, diantaranya:

1. Bagi Pemerintah

Kegiatan yang dilakukan tersebut diharapkan bermanfaat bagi pemerintah Kabupaten Murung Raya guna mengetahui dan guna meneliti secara lebih lanjut korelasi antara stres kerja pada pegawai dan budaya organisasi.

2. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan

Harapan dari kegiatan ini agar bisa dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi stress kerja serta pengembangan kinerja terhadap karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Di Murung Raya Kalimantan Tengah.

3. Bagi Akademisi

Harapan dari penelitian yang sudah dilakukan untuk keperluan penunjang studi dan untuk mengetahui kasus yang berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan disebuah organisasi akibat pengaruh dari stres kerja, komitmen, dan budaya organisasi dan hasil riset ini bisa digunakan sebagai tolak ukur didalamnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis terkait variabel budaya organisasi terhadap stress kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah, Diketahui mempunyai pengaruh positif, hal ini sejalan dengan salah satu Variabel budaya Organisasi yaitu Pimpinan ditempat saya kerja memberikan teladan yang baik dalam bekerja sehingga saya tidak mengalami stress. berarti apabila variabel budaya organisasi meningkat kearah yang lebih baik, maka variabel stress kerja akan mengalami penurunan
2. Hasil pengujian hipotesis terkait variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap stress kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah hal ini berarti komitmen organisasi tidak mempunyai berdampak terhadap stress kerja bagi pegawai

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini membahas tentang budaya dan komitmen organisasi bukan budaya dan komitmen individu.
2. Penggunaan variabel cukup terbatas yakni hanya menggunakan variabel budaya, komitmen dan stress kerja, sebaiknya perlu ada penambahan variabel

independen lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi atau juga terkait aspek kepuasan kerja.

3. Adanya kemampuan responden yang kurang memahami pernyataan pada kuesiner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga hasilnya ada kemungkinan kurang akurat.

5.3. Saran

1. Pada penelitian ini sebaiknya diperlukan adanya penambahan variabel lain yang dianggap mempunyai korelasi terhadap stress kerja dalam hal ini peneliti mengusulkan ditambah variabel beban kerja, konflik dalam bekerja maupun variasi kerja.
2. Bagi Pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah, perlu lebih memperhatikan kembali akan stress kerja bagi pegawainya melalui pengelolaan budaya dan komitmen kerja yang baik bagi pegawai.
3. Bagi Pemerintah Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah, perlu lebih perhatian lagi terhadap pegawai yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Kabupaten Murung Raya dengan cara selalu memberikan pengembangan, bimbingan dan reward kepada pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya perlu data stress drivers.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisman. (2022) *The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance*. Jurnal Multidisiplin Madani Vol.2 No.5, 2389–2404.
- Asbakhul, M. (2010) *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar skripsi Universitas Islam Negeri Malang*. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/42402/1/05410052.pdf>
- Alia. (2016) *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPTN Regional Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Wilayah X*. Makassar: Universitas Hasanuddin .
- Handoko, H. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta.
- Hartina , A. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Cabang Opu Makassar*. Makassar: Universitas Negeri makassar.
- Wardiah, M. L. (2016) *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia .
- Indriyo, H. (2017) *Komitmen Organisasi dan Bisnis, Binarupa*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Irfan, A. (2011) *Komitmen Organisasi* Yogyakarta: Nas Media pustaka.
- Moelyanto, A. (2018) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Balai pustaka .
- Muliawan, A. (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Stress Pegawai dalam Bekerja pada Kantor Samsat Kota Banjarmasin*. Banjarmasin : Universitas lambung mangkurat Banjarmasin
- Ndraha , T. (2017) *Budaya Organisasi*. Surabaya: Mitra Media .
- Nitisemito, A. (2015) *Manajemen SDM dan Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia Indonesia .

- Pabundu. (2014)*Budaya Keorganisasian Dan Kehumasan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, B. (2015)*Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins,S.P.(2013)*Perilaku Organisasi Edisi ke 16*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Samsibar. (2014)*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKMD* . Sulawesi selatan : Kantor BKMD.
- Samsuddin,H.(2011)*Kinerja Karyawan Ditinjau dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Putra, S. W. (2015)Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja pada Karyawan industri Kecil. *ekonomi Modernisasi*, 11, 62-77.
- Sopiah.(2008)*Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono.(2014)*Metode Penelitian dan Aplikasi SPSS* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Supriatna, Yayat.(2017) *Revolusi Karakter dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Penguatan Dimensi Religiusitas*.*Jurnal Ilmu Administrasi* VolumeXIVNomor 2 Desember 2017. Jakarta. STIA LAN
- Sundarso.(2015)Peningkatan Budaya Kerja dalam Konteks Reformasi Administrasi di Pemerintahan Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*.Volume 1 No. 1 Oktober 2015, 76-82.
- Wardiah, M. L. (2016) *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia .
- Sutrisno, E. (2017)*Budaya Organisasi* . Jakarta : Balai Pustaka
- Tavitiyaman. (2017) *Komitmen Organisasi (Kajian Manajemen Sumberdaya Manusia)* Tangerang selatan: Unpam Press.
- Wibowo. (2015) *Perilaku dalam Organisasi* . Surabaya: Rajawali pers .
- Wirawan. (2012) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat .

Zahriah, U. W. (2015) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 2, 2-

