

1/2013

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard Semarang)

TESIS



Disusun oleh :

Nama : DANIEL SUGIARTO

NIM : 10.90.0014

PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2013

	PERPUSTAKAAN Universitas Katolik Soegijapranata
No. Inv.	063 / S2 / MM / C.1
Tanggal	19 Januari 2015
Paraf	



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Daniel Sugiarto
NIM : 10.90.0014
Program Studi : Program Pascasarjana Magister Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik
Leonard, Mulia dan Richard – Semarang).**

Menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, Maret 2013



(Daniel Sugiarto)

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Nama : DANIEL SUGIARTO
NIM : 10.90.0014
Program Studi : Program Pascasarjana Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL
DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan
Publik Leonard, Mulia dan Richard –
Semarang).**
Dosen Pembimbing I : Thomas Budi Santoso, Ed.D.
Dosen Pembimbing II : Rudi Elyadi, SE., MM.

Semarang, Maret 2013

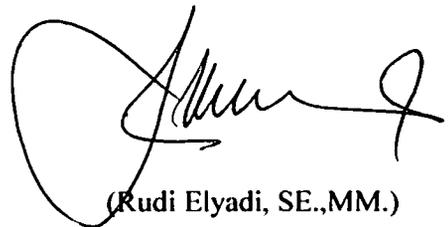
Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Thomas Budi Santoso, Ed.D.)



(Rudi Elyadi, SE.,MM.)



HALAMAN PENGESAHAN TESIS

No : No : 0279-1/B.2.9/MSM/III/2013

JUDUL TUGAS AKHIR : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard Semarang)

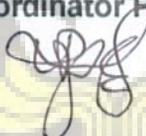
N A M A : Daniel Sugiarto
N I M : 10.90.0014
Program Studi : Program Pascasarjana Magister Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

Telah diterima dan diuji dalam Ujian Tugas Akhir pada :

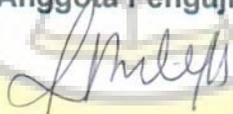
Hari : Minggu
Tanggal : 10 Maret 2013
Hasil Penilaian : AB
Predikat Kelulusan : SANGAT BAIK

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Koordinator Penguji,


Prof. Vincent Didiek WA, Ph.D

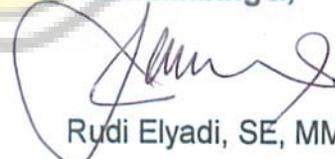
Anggota Penguji,


Dra. B Irmawati, M.Si

Pembimbing I,


Thomas Budi Santoso, Ed.D

Pembimbing II,


Rudi Elyadi, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Pascasarjana Manajemen


(Thomas Budi Santoso, Ed. D)

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sukses adalah hak setiap orang yang mau berusaha dan mengupayakannya”.

“Anda adalah apa yang Anda pikirkan. Pikiran Anda bisa membawa Anda ke tingkat yang paling tinggi dalam hidup Anda, sebaliknya pikiran Anda jualah yang dapat membuat Anda jatuh ke dasar jurang kehidupan yang paling dalam”.

“Orang yang berhasil adalah orang yang bermimpi besar, karena itu janganlah takut untuk bermimpi besar”. – Rini Supraba

“ TIDAK ADA YANG MUSTAHIL BAGI-NYA ”

Karya ini penulis persembahkan untuk :

Tuhan Yesus Kristus

Papah dan Mamah tercinta

Emakku tercinta

Adik – adikku tersayang

Engkuku (alm) tercinta

Bapak dan Ibu dosen Unika

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kasih, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard)”. Tesis ini disusun dalam rangka untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menjadi kekuatan dan perlindungan penulis dalam segala hal, serta berkat dan karunia yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Thomas Budi Santoso, Ed.D dan Bapak Rudy Elyadi, SE., MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan revisi dalam penyusunan tesis ini.
3. Prof. Vicent Didiek WA, Ph.D dan Ibu Dra. B. Irmawati, Msi, selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan revisi guna memperbaiki tesis penulis.

4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata yang telah memberikan banyak wawasan dan ilmu pengetahuan serta sharing pengalaman dalam dunia kerja dan perekonomian saat ini.
5. Bapak Fs. Bahari Nusantara yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard Semarang.
6. Berbagai pihak di Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard yang telah membantu penulis dalam memperoleh data dan melaksanakan penelitian ini.
7. Papa, Mamah, Emak dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberi perhatian yang luar biasa kepada penulis.
8. Ik Bing, Hadi, Maurin yang selalu mendoakan dan memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis.
9. Temen-temen kantor Cik Rini, Mbak Evi, Cyntia, Wijaya, Cik Silvi, Vinci, Olive yang selalu memberi semangat yang luar biasa kepada penulis.
10. Teman-teman Megister Management untuk saling berbagi pengalaman, semangat, dan bantuannya.
11. Seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini mungkin masih ada kekurangan, namun penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, Maret 2013

Daniel

Daniel Sugiarto



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Budaya Organisasional	10
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasional.....	10
2.1.2 Manfaat Budaya Organisasional	12
2.1.3 Hakekat Dasar Budaya Organisasional	13
2.2 Stres Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2 Cara Mengelola Stres Kerja	16
2.3 Komitmen Organisasional.....	17
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	17
2.3.2 Bentuk Komitmen Organisasional	19
2.3.3 Proses Mengelola Komitmen Organisasional	19

2.4	Kepuasan Kerja	21
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.4.2	Aspek - Aspek Kepuasan Kerja	24
2.5	Pengembangan Hipotesis	25
2.6	Penelitian Terdahulu.....	33
2.7	Kerangka Pikir Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian	40
3.2	Populasi dan Sampling	40
3.3	Sampel dan Teknik Sampling	40
3.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.5	Metode Pengumpulan Data	41
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	42
3.7	Uji Kelayakan Instrumen	46
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.8	Teknik Analisis Data	52
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	52
3.8.2	Analisis Inferensial	53
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN		
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.2	Deskriptif Identitas Responden	59
4.2	Analisa Deskriptif.....	62
4.3	Analisa Inferensial	72
4.4	Koefisien Determinasi	76
4.5	Implikasi Manajerial	78
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN		
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1. Validitas Variabel Budaya Organisasional 1.....	47
Tabel 3.2. Validitas Variabel Budaya Organisasional 2 Tanpa Indikator 9 dan 11	48
Tabel 3.3. Validitas Variabel Stres Kerja	49
Tabel 3.4. Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	49
Tabel 3.5. Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.1. Tabel Usia Responden	60
Tabel 4.2. Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3. Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4. Tabel Responden berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5. Deskripsi Responden Terhadap Budaya Organisasional	62
Tabel 4.6. Deskripsi Responden Terhadap Stres Kerja.....	66
Tabel 4.7. Deskripsi Responden Terhadap Komitmen Organisasional.....	68
Tabel 4.8. Deskripsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	72
Tabel 4.10. Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.11. Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	77
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Kerangka Pemikiran39
Gambar 2	Pengujian Efek Mediasi Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi55
Gambar 3	Pengujian Efek Mediasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Identitas Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Tanggapan Responden
- Lampiran 4 Gambaran Umum Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel
- Lampiran 6 Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 Lain-lain



ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi studi kasus pada Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard Semarang.

Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 51 kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan analisis yang dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) budaya organisasional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) budaya organisasional, stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja tidak terbukti dimediasi oleh komitmen organisasional. (4) stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasional, Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.