

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar**

**Rahmat Sabani<sup>1</sup>, Baso Amang<sup>2</sup>, Imaduddin<sup>3</sup>**

Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar dipengaruhi oleh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar, Jalan Sukamulia No. 17A Medan, dengan populasi sebanyak 111 individu dan sampel penelitian sebanyak 53 individu. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Hal ini didukung oleh hasil analisis  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.814 > 2.010$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar; hal ini didukung oleh hasil analisis  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0.577 < 2.010$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar; hal ini didukung oleh hasil analisis  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.381 > 2.010$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%. Nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $38.974 > 2.79$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine how employee performance at the Makassar Madya Tax Service Office is influenced by organizational culture, job stress, and job satisfaction partially and simultaneously. This research was conducted at the Makassar Madya Tax Service Office, Jalan Sukamulia No. 17A Medan, with a population of 111 individuals and a research sample of 53 individuals. Data collection was done through interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is multiple regression analysis using the SPSS version 25 computer program. Based on the results of the study, it was found that organizational culture has a significant influence on employee performance at the Makassar Madya Tax Service Office. This is supported by the results of the analysis of  $t$  count  $>$   $t$  table ( $5.814 > 2.010$ ) at  $n = 53$  with a significance level of 95%. Job stress has no effect on employee performance at the Makassar Madya Tax Service Office; this is supported by the results of the analysis of  $t$  count  $<$   $t$  table ( $0.577 < 2.010$ ) at  $n = 53$  with a significance level of 95%. Job satisfaction affects employee performance at the Makassar Madya Tax Service Office; this is supported by the results of the analysis of  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.381 > 2.010$ ) at  $n = 53$  with a

significance level of 95%. The value of F count > F table ( $38.974 > 2.79$ ) indicates that there is a positive and significant influence of organizational culture, job stress, and job satisfaction on employee performance at the Makassar Madya Tax Service Office..

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

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : baso.amang@umi.ac.id

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis dalam ekonomi dan persaingan. Landasan dari organisasi juga memiliki tujuan utama yang sangat penting, yaitu meningkatkan keuntungan dan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran vital dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Potensi setiap SDM dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik mungkin agar dapat memberikan hasil maksimal. Organisasi dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Faktor manusia tetap memainkan peran signifikan dalam keberhasilan organisasi, terlepas dari seberapa maju teknologi dan sumber daya organisasi lainnya. Keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap ASN di setiap unit organisasi sesuai dengan target kerja karyawan, dan target kerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas SDM. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Keberhasilan bagi karyawan adalah mewujudkan potensi diri dan memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sementara itu, keberhasilan adalah cara bagi bisnis untuk tumbuh dan berkembang. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja yang disepakati, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan fokus pada budaya organisasi. Konsep budaya organisasi telah mengalami perkembangan signifikan selama sepuluh tahun terakhir dan akan terus berkembang. Menurut (Saripuddin, 2015), budaya organisasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Setiap organisasi mendefinisikan budaya organisasi secara berbeda. Budaya organisasi dapat mempengaruhi individu, terutama karyawan, terutama dalam lingkungan yang kompetitif, sehingga budaya akan cepat dalam menghadapi pesaing dan pelanggan. Jika sebuah organisasi tidak memiliki budaya organisasi, anggotanya akan kesulitan memahami apa yang ada dalam organisasi, dan mencapai tujuan tidak akan efektif. Karyawan adalah pihak yang menjalankan operasional organisasi, dan jika karyawan berkinerja baik, kinerja organisasi juga akan meningkat, seperti yang dinyatakan oleh (Sagita et al., 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dibagikan oleh semua anggota dalam organisasi, sehingga setiap karyawan yang merupakan individu dalam organisasi akan memiliki nilai, keyakinan, dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi dipercaya menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan kinerja organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam

menerapkan nilai-nilai atau aspek budaya organisasi dapat mendorong organisasi untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. (Sinaga, 2020) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Terdapat pengaruh signifikan komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam manajemen pajak daerah di Kota Makassar.

(Setiono, 2018) memberikan pemahaman bahwa presentasi atau pencapaian kerja adalah hasil atau tingkat kemajuan keseluruhan seseorang selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan lainnya, seperti hasil kerja standar, target, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Definisi lain dari kinerja, menurut (Jufrizen & Lubis, 2020), adalah bahwa kinerja biasanya dianggap sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (transformasi) yang dilakukan oleh semua bagian dari organisasi terkait sumber daya, strategi, dan waktu tertentu yang digunakan, yang disebut input. Tingkat pelaksanaan hasil kerja seseorang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut (W. C. Prasetyo & Laksono, 2023), budaya organisasi adalah hasil dari proses menggabungkan gaya sosial dan perilaku setiap individu yang sebelumnya dibawa ke dalam norma dan pemikiran baru, yang memiliki semangat dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi hal-hal dan tujuan tertentu. Menurut (Putra, 2015), nilai-nilai yang membimbing sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan perilaku mereka di dalam organisasi membentuk budaya organisasi.

Menurut (Baskoro & Wardana, 2017), tekanan kerja adalah respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan mental atau fisik yang berlebihan padanya. (Heriyanti & Putri, 2021) menyatakan bahwa tekanan kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Agung Wahyu Handaru, Try Uromo, 2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya. (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seorang karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kondisi pribadinya.

## **METODOLOGI**

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif dalam studi ini karena data yang dikumpulkan akan berupa numerik. Angka-angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis informasi (Prof. Dr. Sugiyono, 2017). Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu budaya organisasi, tekanan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2013), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai pertanyaan memungkinkan responden memberikan jawaban untuk berbagai pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Karena kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung, melalui email, atau dalam bentuk tertulis, ini adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu program SPSS. SPSS adalah program komputer yang

digunakan untuk menganalisis data dengan analisis statistik. SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25 (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat dalam bagian Revised Item Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritis ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ), maka instrumen dianggap valid. Berdasarkan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel

Variable	Instrumet	r-count	r-table	descriptiom
Budaya organisasi (X1)	BO1	0.592	0.270	Valid
	BO2	0.498	0.270	Valid
	BO3	0.725	0.270	Valid
	BO4	0.585	0.270	Valid
	BO5	0.736	0.270	Valid
	BO6	0.699	0.270	Valid
	BO7	0.572	0.270	Valid
	BO8	0.655	0.270	Valid
	BO9	0.708	0.270	Valid
	BO10	0.738	0.270	Valid
Stres Kerja (X2)	SK1	0.647	0.270	Valid
	SK2	0.713	0.270	Valid
	SK3	0.588	0.270	Valid
	SK4	0.731	0.270	Valid
	SK5	0.725	0.270	Valid
	SK6	0.744	0.270	Valid
	SK7	0.725	0.270	Valid
	SK8	0.692	0.270	Valid
	SK9	0.780	0.270	Valid
	SK10	0.440	0.270	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	KK1	0.627	0.270	Valid
	KK2	0.589	0.270	Valid
	KK3	0.537	0.270	Valid
	KK4	0.624	0.270	Valid
	KK5	0.688	0.270	Valid
	KK6	0.675	0.270	Valid
	KK7	0.703	0.270	Valid
	KK8	0.652	0.270	Valid
	KK9	0.701	0.270	Valid
	KK10	0.701	0.270	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KP1	0.517	0.270	Valid
	KP2	0.414	0.270	Valid

KP3	0.572	0.270	Valid
KP4	0.635	0.270	Valid
KP5	0.665	0.270	Valid
KP6	0.680	0.270	Valid
KP7	0.657	0.270	Valid
KP8	0.697	0.270	Valid
KP9	0.804	0.270	Valid
KP10	0.804	0.270	Valid

Setelah menyelesaikan uji validitas, langkah berikutnya adalah melakukan uji Cronbach's alpha pada data untuk menentukan apakah instrumen tersebut dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memeriksa apakah alat penilaian yang digunakan konsisten dan tetap stabil. Pengujian ini diulangi untuk memastikan keakuratan penilaian. Jika nilai Cronbach's alpha dari sebuah kuesioner lebih besar dari 0.6, maka dianggap andal. Ini menunjukkan bahwa data penilaian tersebut konsisten dan dapat diandalkan.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Variabel

Variable	Cronbach'sAlpha	Limits Reliability	descriptiom
X1	0.750	0.6	Reliabel
X2	0.761	0.6	Reliabel
X3	0.759	0.6	Reliabel
Y	0.758	0.6	Reliabel

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil penilaian uji keandalan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha pada setiap bagian variabel lebih besar dari 0.6 (batas keandalan). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t, yaitu dengan memfokuskan pada nilai t yang dihitung dari hasil regresi untuk menentukan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0.05. Nilai p (dalam kolom Sig.) menunjukkan nilai uji t yang dihitung untuk setiap variabel independen; jika nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan atau nilai t yang dihitung (dalam kolom t) lebih besar dari t tabel (ditentukan dari dua sisi  $\alpha = 5\%$  df-k, k adalah jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (seperti dalam  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak; dengan kata lain, ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen). Metode penentuan nilai t tabel memiliki tingkat signifikansi 5%, dengan  $df = n - k - 1$  (dalam penelitian ini,  $df = 53 - 4 - 1 = 48$ ), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.010, yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.** t Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.538	4.595		1.858	.069
	BudayaOrganisasi	.658	.113	.635	5.814	.000
	StresKerja	.043	.074	.045	.577	.566
	KepuasanKerja	.258	.108	.261	2.381	.021

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen jika nilai p (dalam kolom sig.) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (5%) atau nilai F yang dihitung (dalam kolom F) lebih besar dari F tabel. Nilai F tabel adalah 2.79 saat  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  digunakan untuk menghitungnya. Artinya,  $df_1 = 4$  dikurangi  $1 = 3$ , dan  $df_2 = 53$  dikurangi  $4 = 49$ . Sementara itu, hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.** f Test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.048	3	148.683	38.974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.933	49	3.815		
	Total	632.981	52			

Berdasarkan uji F (uji Anova) atau uji simultan di atas, nilai F yang dihitung adalah 38.974 pada  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa budaya organisasi (X1), tekanan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, budaya organisasi (X1), tekanan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $38.974 > 2.79$ . Ini berarti bahwa jika budaya organisasi (X1), tekanan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) diterapkan secara bersama-sama dalam organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y); sebaliknya, jika budaya organisasi (X1), tekanan kerja (X2), dan

kepuasan kerja (X3) tidak diterapkan bersama-sama, maka akan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan hasil estimasi, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, tekanan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi, tekanan kerja, dan kepuasan kerja sangat penting bagi kinerja karyawan. Di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar, pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mengimplikasikan bahwa budaya organisasi, tekanan kerja, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga menunjukkan bahwa pencapaian kerja saya memiliki dampak positif terhadap perkembangan organisasi, memenuhi tujuan yang telah ditetapkan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar, mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, dan hasil kerja saya memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaan saya, Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar menetapkan target kerja sesuai dengan estimasi penuh, benar-benar menjaga stabilitas dan kesempurnaan hasil kerja, selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dalam jangka waktu tertentu dengan baik, mampu berkolaborasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.

Penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Pengaruh ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sesuai dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain, kepuasan terhadap budaya organisasi akan berdampak baik atau tinggi pada kinerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

Hal ini jelas terlihat dari tanggapan responden yang pada umumnya setuju bahwa pemimpin mencerminkan sikap baik dan layak menjadi teladan, pemimpin memiliki dan memberikan contoh semangat kerja yang baik, dapat memprioritaskan visi dan misi organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha menyelesaikannya, bekerja keras dengan memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi untuk menduduki posisi tertentu, pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, pemimpin mencerminkan sikap baik dan layak menjadi teladan, pemimpin memiliki dan memberikan contoh semangat kerja yang baik. Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar berusaha memberikan toleransi kepada individu/karyawan untuk bertindak secara agresif dalam memajukan organisasi, dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar berusaha memberikan toleransi kepada individu/karyawan untuk berani mengambil risiko dalam cara mereka memajukan organisasi.

Sebagian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar tidak akan terpengaruh oleh tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak relevan dan tidak perlu diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Hal ini jelas terlihat dari tanggapan responden

yang umumnya tidak setuju bahwa mereka sering mengalami kesulitan di tempat kerja, diberikan target yang sangat tinggi, merasa bahwa waktu istirahat yang diberikan oleh organisasi terbatas, merasa tidak nyaman dengan evaluasi yang dilakukan oleh organisasi ketika mereka membuat kesalahan kerja, merasa bahwa kebebasan mereka di tempat kerja sangat terbatas, merasa sulit untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, sering kali pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan hati nurani mereka, merasa sulit mengendalikan diri ketika ada perbedaan pendapat dengan atasan mereka, merasa tidak nyaman saat mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, dan merasa bahwa deskripsi pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan posisi mereka.

Sebagian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja searah dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain, kepuasan kerja yang baik akan berdampak baik atau tinggi pada kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar akan berkinerja lebih baik ketika mereka lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini jelas terlihat dari tanggapan responden yang umumnya setuju bahwa sistem kompensasi di tempat kerja mereka sesuai, merasa senang bisa bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar, kondisi pencahayaan di ruangan kerja mereka baik, merasa senang dengan pekerjaan mereka karena sesuai dengan harapan pribadi, pimpinan selalu memberikan saran dan masukan yang berharga untuk meningkatkan kinerja mereka, mereka menikmati bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang memadai, promosi yang dilakukan oleh organisasi telah meningkatkan semangat kerja mereka sebagai karyawan, pekerjaan yang mereka terima sesuai dengan keinginan mereka, merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan pencapaian dan hasil kerja karyawan, serta merasa bahwa rekan kerja memberikan hak yang sama seperti karyawan lainnya.

## **SIMPULAN**

Budaya organisasi, tekanan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Hal ini didukung oleh hasil analisis F hitung  $>$  F tabel ( $38.974 > 2.79$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar; hal ini didukung oleh hasil analisis t hitung  $>$  t tabel ( $5.814 > 2.010$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%. Tekanan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar; hal ini didukung oleh hasil analisis t hitung  $<$  t tabel ( $0.577 < 2.010$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Hal ini didukung oleh hasil analisis t hitung  $>$  t tabel ( $2.381 > 2.010$ ) pada  $n = 53$  dengan tingkat signifikansi 95%.

## Referensi :

- Agung Wahyu Handaru, Try Uromo, I. K. R. S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS. X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1).
- Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 119-126.
- Bramasta, R. V., Survival, S., & Hermawati, A. (2023). Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 236-247.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22-34.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prasetyo, W. C., & Laksono, S. S. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. *Otonomi*, 23(2), 317-320.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357-2747.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128-146.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 78-92.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media*

*Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95