
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRESS KERJA,
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN****Oleh****Wahyu Imam Buchori*****Abdul Qodir Djaelani****

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Malang

Email: buchoriwahyu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. King Stone Malang, jumlah sampel yang diteliti adalah 60 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kuisioner yang dikuantitatifkan dengan cara skala interval agar dapat dianalisis pengaruhnya menggunakan Regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai Komitmen Organisasional sudah cukup baik, nilai rata-rata Stress Kerja baik yang berarti stress kerja pada karyawan tidak terlalu tinggi, nilai rata-rata kepuasan kerja juga baik tapi masih kurang maksimal, nilai rata-rata Kinerja Karyawan sudah cukup baik. Dari penelitian ini diketahui pula bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to know the influence of Organizational Commitment, work stress and work satisfaction toward employee's performance. This research is to do for employees in PT. King Stone Malang. This sample of this research more about 60 responders. The method of this research use quantitative data as questioner. The method of the data use interval data in order to can be analyze the influence by using double linier regression.

The result of this research to indicate that the average value answer of responders are about Organizational Commitment have better. The average value of work stress is better that the work stress for employees are not higher. The average value of work satisfaction is better too, but still less maximal. The average value of employee's performance has been better. From this research the researcher know that Organizational Commitment has influence that significant toward employee's performance, work stress has not influence significant toward employee's performance. Work satisfaction has not influence that is not significant toward employee's performance.

Keywords : Organizational Commitment, Work Stress, Work satisfaction, and Employee's Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia yang kelihatanya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas yang diukur dari kinerja.

Di Indonesia ada beberapa perusahaan yang sedang menumbuh kembangkan produksi maupun kinerja pada karyawannya, salah satunya yaitu PT King Stone. PT King Stone ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang yang beralamat di jalan Tenaga 26 Kota Malang.

Semua perusahaan pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka seorang manajer merupakan pilihan terbaik dalam memberikan motivasi serta dorongan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang maksimal diperlukan sistem pengendalian manajemen yang dapat dimanfaatkan untuk memotivasi seluruh personel perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan melalui perilaku yang diharapkan sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja.

Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja. Adanya suatu komitmen dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Untuk mengurangi tingkat stress kerja yang tinggi maka seorang manager hendaklah memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap karyawan karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar dirinya dapat bekerja dengan giat dan dapat mewujudkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Berdasarkan pada uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** Studi Kasus Pada karyawan PT King Stone Malang yang terletak di jalan Tenaga 26 kota Malang.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT.King Stone Malang?
- Mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.King Stone Malang?
- Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.King Stone Malang?

- d. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. King Stone Malang?

TINJAUAN TEORI KINERJA

Simanjutak (2005:10) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja.

Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Suprihanto (2006:7) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya: standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang disepakati bersama.

Danim, (2008: 253) kinerja karyawan adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerjasama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya (Seniati,2006:89).

Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Abdul Hakim, (2011:55) mengemukakan bahwa komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

STRESS KERJA

Robbins (2008:793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009:201). Stress kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Rivai & Mulyadi, 2005:308). Menurut Sondang Siagian (2011:300) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Stephen P. Robins (2010) stres berpengaruh terhadap prestasi kerja, disini dapat di buktikan bahwa apabila stress pada tingkat tertentu dapat merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Robbins,(1996:182) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas meningkat.

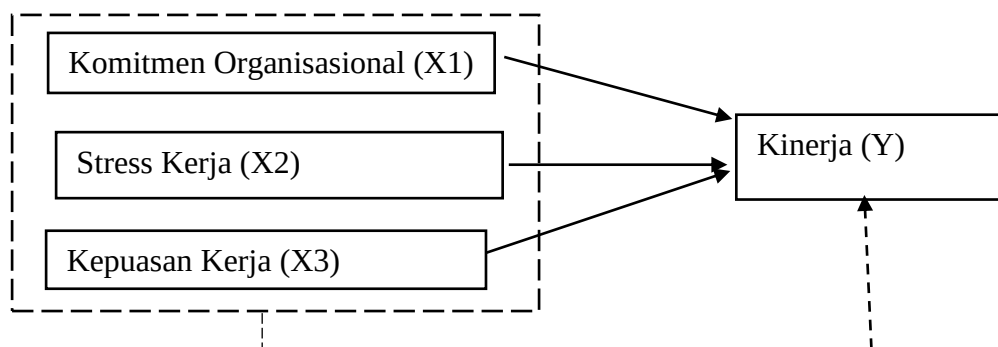
KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja (job satisfaction) yakni keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu atau nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Menurut Hasibuan (2002:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:193). Menurut Siagian (1995:126), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.3



METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”. Menurut Sugiyono (2010:4) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu

pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah.

Alasan pemilihan jenis penelitian *explanatory research* ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional (X1), Stress Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang terdapat dalam hipotesis berikut.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. King Stone yang beralamat di jalan Tenaga 26 Kota Malang.

WAKTU PENELITIAN

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2017 sampai dengan bulan Juli 2017.

POPULASI DAN SAMPEL

POPULASI

Menurut Indriantoro dan supomo (2014:115) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan anggota populasi disebut dengan elemen populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengiriman yang berada di PT. Kingstone Malang yang berjumlah 150 orang

SAMPEL

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono,2008:81). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Indrawan&Yuniawati,2014). Sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 60 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja adalah suatu hasil kerja atau tingkatan keberhasilan perseorangan maupun kelompok yang di tempuh dalam kurun waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

2. Komitmen organisasional adalah suatu sikap dan perilaku seseorang dalam mempertahankan keanggotaanya pada organisasi yang sekaligus dapat menjadi penggerak dan pendorong bagi anggota organisasi untuk menerima dan meyakini tujuan sebuah organisasi.

Indikator komitmen Organisasional:

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
 - b. Keinginan untuk bekerja keras
 - c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi
3. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stress yang tinggi, namun pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Indikator stress kerja:
- a. Kondisi pekerjaan
 - b. Peran
 - c. Faktor interpersonal
 - d. Perkembangan karier
4. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan dimana mereka merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya.
- Indikator Kepuasan Kerja:
- a. Menyenangi pekerjaannya
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Moral kerja
 - d. Gaji yang diterima

METODE ANALISIS

1. Uji Validitas

Sanusi (2014:76) mengatakan bahwa suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh sebab itu valid atau tidaknya instrument tergantung dari peneliti dalam menyusun instrumennya. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrument adalah *Pearson Product Moment*

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berbeda atau orang yang berbeda dalam waktu yang sama (Sanusi, 2014:80). Jadi, Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui bahwa data tersebut tidak berubah hasilnya walaupun dalam kurun waktu tertentu diukur dengan alat ukur yang sama.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak sehingga langkah selanjutnya tidak menyimpang dari kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan (Sugiyono, 2012:241). Alat uji yang digunakan adalah uji Kolmogorov – Smirnov. Dalam uji ini tingkat alfa yang diperkenankan adalah 0,05 (5%).

4. Uji Asumsi Klasik

Regresi linear berganda harus mengikuti asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias (Sanusi, 2014:135). Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear berganda ini merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah pengaruh dari variabel x terhadap y signifikan atau tidak. Yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

7. Pengujian F Simultan

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi:2003). Adapun untuk menarik kesimpulan didalam tujuan penelitian adalah dengan membandingkan hasil signifikansi perhitungan statistik dengan toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05).

HASIL PENELITIAN

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

PT Kingstone adalah perusahaan yang sudah 32 tahunan beroperasi dan menjadi salah satu perusahaan yang terpercaya dalam jasa pengiriman barang. PT. Kingstone memiliki visi dan misi yang membawanya menjadi perusahaan yang dipercaya dalam bidang jasa. Menjadi penyedia layanan logistik terbaik dengan memberikan pelayanan jasa yang berkelas bagi setiap kliennya, merupakan visi daripada perusahaan ini. Sedangkan misi dari PT. Kingstone sendiri adalah membangun kepercayaan dari setiap klien dengan menjalankan bisnis yang terintegritas, membangun hubungan jangka panjang dengan selalu menjawab kebutuhan dan ekspektasi klien tersebut, dan selalu berusaha memberikan solusi logistik yang lengkap, tidak hanya efisien tetapi juga handal dan terjangkau.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. **KARAKTERISTIK BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 41 dengan presentase 68%, sedangkan perempuan berjumlah 19 orang dengan presentase 32%. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2. **KARAKTERISTIK BERDASARKAN UMUR**

Responden yang terbanyak adalah berumur < 25 tahun sebanyak 16 orang atau (27%), diikuti dengan usia responden berumur 26 - 28 tahun sebanyak 13 orang atau (22%), sebanyak 12 orang atau (20%) berumur antara 32 - 34 tahun, selanjutnya umur antara 29 - 31 tahun memiliki jumlah dan prosentase 10 orang atau (16%) dan 9 orang atau (15%) untuk responden yang berumur > 35 tahun.

3. **KARAKTERISTIK BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

Sebanyak 25 responden atau 42% berpendidikan SMA, diikuti oleh responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 21 orang atau 35% dan sebanyak 14 orang atau 23% yang berpendidikan Diploma/Akademik,

Terkait dengan penelitian ini, pengetahuan yang dimiliki para responden tersebut dapat membantu penelitian ini dalam memperoleh jawaban yang rasional atas pertanyaan yang ada dalam kuisioner.

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

1. KOMITMEN ORGANISASIONAL

Dari 100% yang diharapkan ternyata jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 87,4% dengan nilai rata-rata variabel 4,37 dari 5. Nilai rata-rata terendah pada instrument pernyataan variabel Komitmen Organisasional adalah “Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini meskipun saya ingin.” dengan nilai rata-rata 4,32.

2. STRES KERJA

Dari 100% yang diharapkan ternyata jawaban responden pada variabel Stress Kerja adalah sebesar 49,4% dengan nilai rata-rata variabel 2,47 dari 5. Nilai rata-rata terendah pada instrument pernyataan variabel Stress Kerja adalah “Saya tidak memahami peranan saya dalam pekerjaan.” dengan nilai rata-rata 2,29.

3. KEPUASAN KERJA

Dari 100% yang diharapkan ternyata jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 88% dengan nilai rata-rata variabel 4,40 dari 5. Nilai rata-rata terendah pada instrument pernyataan variabel Kepuasan Kerja adalah “Karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan kerja mereka.” dengan nilai rata-rata 4,31.

4. KINERJA KARYAWAN

Dari 100% yang diharapkan ternyata jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 87% dengan nilai rata-rata variabel 4,35 dari 5. Nilai rata-rata terendah pada instrument pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah “Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan.” dengan nilai rata-rata 4,29.

HASIL ANALISIS

UJI VALIDITAS

Data dikatakan valid apabila nilai signifikan $> 0,05$. pada hasil uji validitas dengan SPSS dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena pada masing-masing indikator memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Dengan demikian maka data variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

UJI RELIABILITAS

Berdasarkan pada hasil uji reliable dengan SPSS dapat diketahui bahwa *Cronbach Alpha* Variabel Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan $>$ dari 0,6 sehingga data tersebut reliabel.

UJI NORMALITAS

Syarat data berdistribusi normal adalah jika signifikan $>0,05$. Pada hasil uji normalitas data dengan SPSS diketahui bahwa nilai signifikan adalah $0,260 > 0,05$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komitmen Organisasional $0,061 > 0,05$, Stres Kerja $-0,024$ Kepuasan Kerja $0,022 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

UJI MULTIKOLINIERITAS

Dari hasil uji Multikolinieritas menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel Komitmen Organisasional adalah $1,047 < 10$, variabel Stres Kerja adalah $1,024 < 10$, variabel Kepuasan Kerja $1,057 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,643	,416		3,952	,000
	X1	,612	,065	,794	9,478	,000
	X2	-,024	,043	-,047	-,565	,574
	X3	,022	,083	,022	,264	,793

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = 1,643 + 0,612(X1) + -0,024(X2) + 0,022(X3) + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,643 menunjukkan bahwa jika X1 (Komitmen Organisasional), X2 (Stress Kerja) dan X3 (Kepuasan Kerja) nilainya adalah 0, maka nilai dari Y (Kinerja Karyawan) adalah 1,643.
2. Koefisien regresi variabel X1 (Komitmen Organisasional) sebesar 0,612; artinya jika variabel X1 (Komitmen Organisasional) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,612 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X2 (Stress Kerja) sebesar $-0,024$, artinya jika variabel X2 (Stress Kerja) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y (Kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar $-0,024$. Tanda minus (-) mengartikan bahwa jika terjadi hubungan yang tidak searah.
4. Koefisien regresi X3 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,022, artinya jika variabel X3 (Kepuasan Kerja) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y (Kinerja

karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,022 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Hipotesis 1

Perbandingan t uji $9,478 > t$ tabel $2,0032$ dan nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasional sebesar $0,000$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan diatas 99% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian maka untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima.”

2. Hipotesis 2

Perbandingan t uji $-0,565 < t$ tabel $2,0032$ dan nilai signifikansi variabel Stress Kerja sebesar $0,574$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar $42,6\%$ tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian maka untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Variabel Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditolak.”

3. Hipotesis 3

Perbandingan t uji $0,264 < t$ tabel $2,0032$ dan nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,793$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar $20,7\%$ tingkat kepercayaan ini sangat rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian maka untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.”

4. Pengujian Simultan (F)

Diperoleh nilai F uji sebesar $31,474$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang mana lebih kecil dari $0,005$. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu komitmen organisasional (X_1), stress kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

a. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung $9,478$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan diatas 99% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan diterima terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung $-0,565$ dengan tingkat signifikansi $0,574$ lebih besar dari $0,05$. Hasil memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar $42,6\%$ tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh dan ditolak terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung $0,264$ dengan tingkat signifikansi $0,793$ lebih besar dari $0,05$. Hasil memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar $20,7\%$ tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel bebas (komitmen organisasional, stress kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) diperoleh nilai F uji sebesar $31,474$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang mana lebih kecil dari $0,005$. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu komitmen organisasional (X_1), stress kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dan di analisa sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan.
2. Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena hasil memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja tidak berpengaruh dan ditolak terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasional, stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu komitmen organisasional

(X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilakukan dengan prosedur- prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Periode penelitian yang digunakan cukup pendek yaitu 3 bulan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang kurang representatif.
2. Pengumpulan data yang dilakukan hanya menggunakan kuesioner yang mungkin jawaban responden tidak menunjukkan pada keadaan sesungguhnya

SARAN

- a. Bagi perusahaan, lebih ditingkatkan lagi hal-hal yang bisa membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja, menyesuaikan beban kerja pada keahlian yang dimiliki karyawan
- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel – variabel yang berbeda dengan peneliti dimana variabel tersebut memungkinkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, dan Ellitan, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta, Bandung.
- Ancok, Djamaludin. 2009. *Psikologi Kepemimpinan, Inovasi dan Komitmen Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja*. Bandung: Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully & Poppy Yuniawati. 2014. *Metodologi penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk Manajemen, pembangunan, dan Pendidikan* Bandung: PT Refika Aditama
- Indriantoro, Nur dan Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kusjainah M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, Indonesia.
- Martoyo, Susilo, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE,. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, RL (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Penerbit PT. Salemba Empat.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L. (2015). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behaviour, 14, 224-247.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bogor Ghalia Indonesia.

- Pradana, F. M 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia. Vol 1 – 10 Juni 2013.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat .
- Robbins, SP, & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen edisi 10*, Jakarta : Erlangga
- Robbins, SP, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, SP, 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sanjaya, Frengky. 2013. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang, Indonesia. Vol 1 November 2012.
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Penerbit Buntara Media. Malang.
- Sapitri, Ranty 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau, Indonesia. Vol. 3 No.2 – Oktober 2016.
- Seniati dkk. 2005. *Psikologi Eksperimen*. Jakarta : PT Index
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak. Payman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006.
- Sopiah. 2008 *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suprihanto. M. Agung Harsiwi. (2006). *Perilaku Organisasional Dan Perinsip-perinsip Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: PT. Indeks Gramedia Group.
- Wirawan., (2009) *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Yuwalliatin, Sitty. 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif, EKOBIS, Vol.7 no.2

*) Wahyu Imam Buchori Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

**) Abdul Qodir Djaelani Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

