

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SHELTER NUSA INDAH SURABAYA**

**Andik Adi Putra Riwayat**

[andhishelter@gmail.com](mailto:andhishelter@gmail.com)

PT Shelter Group

**Indra Prasetyo**

[indraprasetyo@uwp.ac.id](mailto:indraprasetyo@uwp.ac.id)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of work stress and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at PT Shelter Nusa Indah Surabaya. Quantitative methods were used in this research with a population of 97 employees, all of whom were used as respondents. The results of the research show that work stress has a significant effect on organizational commitment, job satisfaction has no significant effect on organizational commitment, work stress has a significant effect on employee performance, job satisfaction has no significant effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance, work stress has an indirect effect . on employee performance through organizational commitment, job satisfaction has an indirect effect on performance through organizational commitment.*

**Keywords:** *work stress, job satisfaction, organizational commitment, employee performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Shelter Nusa Indah Surabaya. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan populasi sebanyak 97 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dilihat dari fenomena yang marak terjadi saat ini adalah perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional. Semakin cepatnya perubahan yang terjadi maka setiap karyawan juga harus di tuntut untuk selalu memperbaharui kualitas diri ilmu dan ketrampilan. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain, kinerja karyawan sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Horngren et al dalam Budi (2017:17), sistem pengendalian manajemen adalah sarana untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi untuk membantu dan mengkoordinasikan keputusan perencanaan dan pengendalian di seluruh organisasi. Sistem pengendalian manajemen juga bermanfaat untuk memandu perilaku para manajer dan karyawan lainnya. Sejumlah penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan yang dicapai oleh seorang karyawan memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Salah satu hasil dari penelitian Taurisa dan Ratnawati (2016:7) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di lain sisi Candraningtyas (2015:2) menyebutkan Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nurlaili Juliati (2018:20) bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Raharja.

Stres kerja adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang menurut Handoko dalam Maisi (2018:2). Stres kerja

dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mauli dalam Wala (2017:5) bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Menurut Higgins dalam Umar (2017:59) berpendapat bahwa: "Terdapat hubungan langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan". Stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan artinya apabila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres kerja menggagau pelaksanaan pekerjaan. Hal ini juga berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Natinti (2015:2) mengemukakan Hasil analisis secara menunjukkan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen yang dia teliti. Penemuan hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Siti Nurhendar dalam Martono(2015) yang menemukan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Aneka Ilmu Semarang.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Sehingga, karyawan itu dapat selalu mencintai pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi juga terhadap organisasi tersebut menurut Hasibuan dalam Budi (2017:7). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan tumbuh perasaan cintanya terhadap organisasi. Sehingga karyawan tersebut selalu ingin untuk berinteraksi dengan lingkungan organisasinya karena memiliki kesadaran yang tinggi dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut Menurut Robbins dalam Maisi (2018:2). Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti karena paling banyak diamati

sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Komitmen organisasional merupakan ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat di dalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Hal ini diperkuat dengan penelitian dalam

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Fachreza (2018:2) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Menurut Arifin et all (2015:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara dalam Riny (2017:6) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Dessler G. dalam Maisi (2018:2), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan pengukuran kinerja karyawan menurut Dessler G. Dalam Nasyadizi (2016:31) adalah sebagai berikut : (1) Kualitas, (2) Pengetahuan mengenai

sebuah jurnal terdahulu menyatakan penelitian Dessler dalam Maisi (2018:2) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik.

perusahaan (3) Keterpercayaan, (4) Ketersediaan dan (5) Kebebasan.

### Stres Kerja

Stres kerja adalah tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan yang secara objektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari dalam diri seseorang Handoko dalam Ni Ketutseptiari (2016:5). Suwatno dan Priansa dalam Riny (2017:6) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan- tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Cooper dalam Wirawan (2015:67) stres kerja merupakan ketidak mampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan, dimana tingkat stres setiap individu berbedabeda dan bereaksi sesuai dengan perubahan lingkungan dan tekanan. Cooper dalam Wirawan (2015:67) Menyebutkan gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:1) Gejala fisik,2) Tingka laku,3)Gejala ditempat kerja

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Anggun (2017:3) Kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan Menurut Herzberg dalam Maisi (2018 :2)

mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*satisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Roe Byars dalam Priansa (2016:291), mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge dalam Awanti et al (2018:4) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas di luar kantor. Meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap perintah organisasi dan mengindahkan teguran akan terlaksana. Perasaan iri dan konflik sesama rekan kerja pun cenderung tidak terjadi karena mereka lebih memilih untuk menghindarinya. Sedangkan Al Afghoni dan Wahyudi dalam Budi (2018:5) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan yang ada, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Mayer dalam Palupiningdiah (2016:5) juga menyebutkan diantaranya komitmen organisasi yang menjadi dimensi penting adalah komitmen berkelanjutan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis (H<sub>1</sub>) : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, (H<sub>2</sub>) : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, (H<sub>3</sub>) : Stres

atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Luthans dalam Sutrisno et al (2018:4) mendefinisikan kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terkait seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan memberi dampak yang positif dan berguna untuk orang lain. Pengukuran kepuasan kerja menurut Luthans dalam Sutrisno et al (2018:4) adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja.

kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (H<sub>4</sub>) : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, (H<sub>5</sub>) : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (H<sub>6</sub>) : Stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dan (H<sub>7</sub>) : Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas yaitu variabel stres kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dengan variabel antara (intervening variable) yaitu komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Shelter Nusa Indah yang beralamat JL Semampir Selatan VA No.18 Surabaya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Shelter sebanyak 97 karyawan. Dan penulis menggunakan teknik *sampling sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT Shelter adalah perusahaan manpower service manajemen dankonsultan yang bergerak dibidang

jasa, perusahaan ini sudah mempunyai banyak cabang di Indonesia. Dalam perkembangannya perusahaan ini sukses atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat tergantung pada fungsi manajemennya dan fungsi administrasi dalam melaksanakan fungsi organisasi dapat dilihat dan dinilai dari kemampuan

untuk menciptakan organisasi yang baik. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Semampir Selatan VA. No. 18 Surabaya dalam perkembangannya didukung oleh struktur organisasi yang mendukung.

### Hasil Pengujian

**Tabel 1**  
**Nilai Korelasi Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y<sub>1</sub>**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 <sup>a</sup>	,296	,271	28,479

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	244,374	67,001		3,647	,001
	Stres Kerja	,513	,150	,544	3,431	,002

a.

Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Uji statistik yang digunakan adalah uji t. Apabila nilai p value atau t test < t tabel maka Hipotesis ditolak. Apabila nilai t tabel tidak diketahui maka kita bisa melihat pada nilai signifikansi nya apabila < 0,05 maka Hipotesis ditolak. Dari table

diketahui nilai sig. Stres kerja sebesar 0,002 itu artinya variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \rho_{42} \leq 0$  ,  $H_1 : \rho_{42} > 0$  (apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>))

**Tabel 3**  
**Nilai Korelasi Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y<sub>1</sub>**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,154 <sup>a</sup>	,024	,011	33,536

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	427,582	56,040		7,630	,000
	Kepuasan Kerja	,126	,153	,154	,825	,416

a. Dependent Variabel: Komitmen organisasi

Dari table diketahui nilai sig. Kepuasan kerja sebesar 0,416 itu artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \rho_{51} \leq 0$  ,  $H_1 : \rho_{51} > 0$  (Apakah terdapat pengaruh antara Stres kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ))

**Tabel 5**  
**Nilai Korelasi Variabel  $X_1$  terhadap  $Y_2$**   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 <sup>a</sup>	,395	,374	24,572

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 3**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	221,711	57,809		3,835	,001
	Stres Kerja	,552	,129	,629	4,280	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Dari table diketahui nilai sig. Stres kerja sebesar 0,000 itu artinya variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \rho_{52} \leq 0$  ,  $H_1 : \rho_{52} > 0$  (apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ))

**Tabel 7**  
**Nilai Korelasi Variabel  $X_2$  terhadap  $Y_2$**   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,334 <sup>a</sup>	,111	,080	29,790

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		<b>1</b>	(Constant)	375,628		
	Kepuasan Kerja	,255	,136	,334	1,874	,071

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dari table diketahui nilai sig. Kepuasan kerja sebesar 0,071 itu artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \rho_{54} \leq 0$  ,  $H_1 : \rho_{54} > 0$  (apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ))

**Tabel 9**  
**Nilai Korelasi Variabel  $Y_1$  terhadap  $Y_2$**   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	,533 <sup>a</sup>	,284	,258	26,744

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		<b>1</b>	(Constant)	233,444		
	Komitmen Organisasi	,496	,149	,533	3,332	,002

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dari table diketahui nilai sig. Komitmen Organisasi sebesar 0,002 itu artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 11**  
**Hasil Statistika Deskriptif**

	Mean	Std. Deviation	N
<b>Kinerja</b>	473,53	33,351	97
<b>Stress Kerja</b>	446,77	35,371	97

<b>Komitmen Organisasi</b>	364,30	40,726	97
----------------------------	--------	--------	----

Berdasarkan table di atas diketahui nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan juga standar deviasi dari tiap variabel. Nilai rata-rata adalah nilai yang mewakili sekumpulan data yang ada. Sedangkan standar deviasi adalah standar yang menunjukkan penyimpangan

data terhadap nilai rata-ratanya. Kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 473,53 dan standar deviasi 33,51; variabel Stress Kerja nilai rata-rata 446,77 dan standar deviasi 35,371; variabel komitmen organisasi nilai rata-rata 364,30 dan standar deviasi 40,726

**Tabel 12**  
**Nilai Koefisien Korelasi Sederhana**  
**Correlations**

		Kinerja	Stress Kerja	Komitmen organisasi
<b>Pearson Correlatioan</b>	Kinerja	1,000	,544	,154
	Stress Kerja	,544	1,000	,173
	Komitmen Organisasi	,154	,173	1,000
<b>Sig.(1-tailed)</b>	Kinerja	-	,001	,208
	Stress Kerja	,001	-	,180
	Komitmen Organisasi	,208	,180	-
<b>N</b>	Kinerja	97	97	97
	Stress Kerja	97	97	97
	Komitmen Organisasi	97	97	97

**Tabel 13**  
**Nilai Korelasi Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic					Durbin - Watson
					R Square Change	t Change	df 1	df 2	Sig. t Change	
1	,591	,349	,274	28,425	,349	4,641	3	26	,001	2,578

Berdasarkan table Model Summary di atas, maka dapat diketahui nilai korelasi dari ke tiga variabel yaitu nilai Korelasi Stress Kerja, Kepuasan Kerja, terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,519 yang

artinya terdapat hubungan positif antara Stress Kerja, Komitmen Organisasi dengan Kinerja yang nilainya sebesar 0,591 yang termasuk ke dalam kategori sedang.

**Tabel 14**  
**Hasil Statistika Deskriptif**

	Mean	Std. Deviation	N
<b>Kinerja Karyawan</b>	468,37	31,053	97
<b>Kepuasan Kerja</b>	364,30	40,726	97
<b>Komitmen organisasi</b>	473,53	33,351	97

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai rata-rata dari masing-masing variable dan juga standar deviasi dari tiap variable. Nilai rata-rata adalah nilai yang mewakili sekumpulan data yang ada. Sedangkan standar deviasi adalah standar yang menunjukkan penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya. Kinerja

Karyawan dengan nilai rata-rata 468,37 dan standar deviasi 31,053 ; variable kepuasan kerja nilai rata-rata 364,30 dan standar deviasi 40,726 ; Komitmen Organisasi dengan nilai rata-rata 473,53 dan standar deviasi 33,351.

**Tabel 15**  
**Nilai Koefisien Korelasi Sederhana**

		Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
<b>Pearson Correlatioan</b>	Kinerja Karyawan	1,000	,334	,533
	Kepuasan Kerja	,334	1,000	,154
	Komitmen Organisasi	,533	,154	1,000
<b>Sig.(1-tailed)</b>	Kinerja Karyawan	-	,036	,001
	Kepuasan Kerja	,036	-	,208
	Komitmen Organisasi	,001	,208	-
<b>N</b>	Kinerja Karyawan	97	97	97
	Kepuasan Kerja	97	97	97
	Komitmen Organisasi	97	97	97

**Tabel 16**  
**Nilai Korelasi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic				Durbin - Watson	
					R Square Change	t Change	df 1	df 2		Sig. t Change
1	,727	,528	,452	22,977	,528	6,992	4	25	,001	1,513

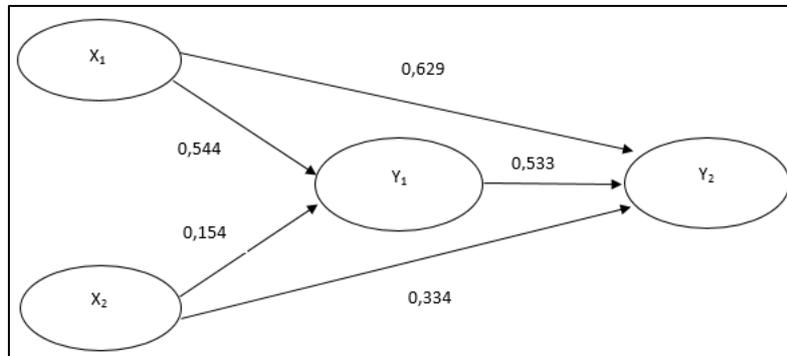
Berdasarkan table Model Summary di atas, maka dapat diketahui nilai korelasi dari ke empat variable yaitu nilai Korelasi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

terhadap Kinerja sebesar 0,727 yang artinya terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang nilainya

sebesar 0,727 yang termasuk ke dalam kategori tinggi

Berdasarkan dari hasil analisis jalur, maka dapat rekapitulasi dibentuk

gambar analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tak langsung antar variabel sebagai berikut.



**Tabel 17**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Analisis Jalur**

Pengaruh Langsung						
No	Hasil Analisis Jalur	Nilai Korelasi (r)	Nilai Signifikan (Sig.)	Nilai $\beta$ Beta	Hipotesis	Hasil Pengujian Hipotesis
1	X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,544	0,002	0,544	diterima	Significant antara X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>1</sub>
2	X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,154	0,416	0,154	Tidak diterima	Tidak significant antara X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub>
3	X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	0,629	0,000	0,629	diterima	Significant antara X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>
4	X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	0,334	0,071	0,334	Tidak diterima	Tidak significant antara X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>2</sub>
5	Y <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	0,533	0,002	0,533	diterima	significant antara Y <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>
Pengaruh Tidak Langsung						
6	X <sub>1</sub> → Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	(0,554 × 0,533) = 0,295				
7	X <sub>2</sub> → Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	(0,154 × 0,533) = 0,082				

### Pembahasan

#### Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji stres kerja mendapatkan hasil p-value sebesar  $0,002 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa stres kerja **terbukti** dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Shelter Nusa Indah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar dalam Hidayati (2017:8), hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan oleh Martono (2015:4) yang berjudul pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan

karir, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Iresa (2015 :23) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT.Telekomunikasi Indonesia. Stres kerja pada karyawan PT Shelter Nusa Indah dianggap mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini disebabkan oleh stres kerja pada mayoritas karyawan PT Shelter Nusa Indah mampu dikendalikan dengan baik. Dengan demikian karyawan akan terus berkomitmen dalam Perusahaan tersebut.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji kepuasan kerja mendapatkan hasil p-value sebesar  $0,416 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja **tidak terbukti** dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan belum tentu kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Shelter Nusa Indah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Candraningtyas (2017:5) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian ini didukung oleh Sukmawati dalam syaiin (2016:13) yang mengukur peran organizational citizenship behavior sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji stres kerja mendapatkan hasil p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa stres kerja **terbukti** dan stress kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shelter Nusa Indah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar dalam Hidayati (2017:8), hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan (Dewi, 2014) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini juga bertentangan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur (2015:2) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan negatif terhadap kinerja karyawan kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate.

Stres kerja pada karyawan PT Shelter Nusa Indah stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan mampu mengendalikan stres kerjanya. Dengan demikian tidak berdampak pada kinerja karyawan PT.Shelter Nusa Indah.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji gaya kepuasan kerja mendapatkan hasil p-value sebesar  $0,071 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja **tidak terbukti** dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jika kepuasan kerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan , hal ini tidak selalu berdampak positif melainkan dapat sebaliknya yang akan berdampak pada menurunnya kinerja maksimal pada suatu perusahaan, dalam hal ini adalah karyawan PT Shelter Nusa Indah.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan Quick dalam Fauzi et al (2016:2) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Hasibuan M dalam Nur (2017:16) menyatakan pernyataan yang senada bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Ogulana (2015) untuk mengukur tingkat kepuasan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja. Pernyataan diatas di dukung oleh penelitian sebelumnya dari Rosita (2016:9) yaitu hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkatkan kinerjanya bukan sebaliknya.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji komitmen organisasi mendapatkan hasil p-value sebesar  $0,002 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti dan komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi, maka kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja yang maksimal pada suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan Adiftiya (2015:6) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Menurut penelitian Yousef dalam Rini (2017:6) komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Okto (2016:3) mengatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.**

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,629 sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0,295. Dengan nilai p-value  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Shelter Nusa Indah. Artinya hipotesis keenam "Stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi" **Terbukti**.

Komitmen adalah kondisi atau keadaan seseorang tetap bertahan terhadap suatu organisasi. Stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi akan tetapi pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung karyawan PT Shelter Nusa Indah.

#### **Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi.**

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,334 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0,082. Dengan nilai p-value  $0,001 < 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Shelter Nusa Indah. Artinya hipotesis ketujuh "Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih kecil dari pada pengaruh langsung kinerja karyawan melalui komitmen organisasi" **Terbukti**.

Karyawan PT Shelter Nusa Indah sudah merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan apa yang telah dikerjakan sudah sesuai atau memenuhi dan sampai ke masyarakat selain mitra perusahaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi karyawan pada kondisi sangat baik, dapat dilihat dari kesungguhan karyawan untuk selalu berusaha menjaga reputasi/nama baik perusahaan dengan tetap menjaga sikap, perilaku dan gaya hidup meskipun di luar aktifitas perusahaan. Kepuasan kerja karyawan pada kondisi baik, terutama dari keberadaan rekan kerja yang dirasakan bisa diajak bekerjasama dan mampu menjalankan tugas dengan baik, serta dengan diberikannya kepercayaan dan tanggung jawab sebagaimana mestinya dalam bekerja. Stres kerja dan kinerja karyawan pada kondisi baik, terutama dilihat dari pemahaman serta penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan atas Indikator Kinerja Utama masing-masing. Hal ini karena ikut terlibat dalam penyusunannya dan dibuat berdasarkan data dan fakta yang terukur.

Selanjutnya untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai evaluasi dari kinerja. Setiap peningkatan kualitas dari stres kerja dan kepuasan kerja, akan mendorong peningkatan hasil dari kinerja karyawan. Sedangkan dengan meningkatnya kepuasan kerja tersebut akan mendorong peningkatan komitmen organisasi. Di antara kinerja karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja, ternyata stres kerja memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi, dibandingkan dengan kedua faktor lainnya tersebut.

Untuk PT Shelter Nusa Indah disarankan perlu meningkatkan komitmen organisasi agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian di PT Shelter Nusa Indah sebaiknya meneliti dengan menggunakan variabel independen yang lain diluar stres kerja dan kepuasan kerja,

seperti gaya kepemimpinan dan *reward* yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Noor, Nasyadizi Nilamsar, (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di studi karyawan PT Jasa Raharja cab. Jawa timur Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.31 no1 Februari 2016*
- Wala, Framelita Mariana, (2017) Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di studi karyawan pada kantor pelayanan kekayaan dan lelang Manado. *Jurnal EMBA ISSN2303-1174 Vol 5 no 2 September 2017*
- Falkenburg, Karin, (2007) Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *International Journal Management Research News Vol. 30 No. 10, 2007 pp. 708-723 Emeraldinsight*
- Sutiyono, Muhammad Agus (2017) Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM BULOG divre Lampung. *Jurnal ISSN2367 Vol 1 no 3 Maret 2017*
- Chandra, Rini et al (2017) Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Auto Central Finance cabang Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017*
- Febriana, Wanda (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KABECHE CAKRA. *Journal ISSN2355 e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015 | Page 2955*
- Palupiningdyah, Susanti (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal ISSN 2252-6552 Vol 5 No 1 (2016)*

- Adekola. (2014). The impact of organizational commitment on job satisfaction: A study of employees at nigerian universities. *International journal of human resource studies*,1-12.
- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 845 ISSN 2355-5408, 2 (4): 833-845 (2014)
- Aravinthan, V. d. (2015). . Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal od Business and Management* , 78-99. ISSN 2222-2839 Vol.5, No.7, 2015
- Candraningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*. 2 (7): 833-845(2015).
- Cha, J. M. (2011). Organizational Comitment and Contextual Perfomance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence Among Private Club Staff Members. . *Phsycologi & Marketing* , 405-424.
- Dewi, B. I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Job Satisfaction dengan Role stress sebagai Variabel Moderating. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2016: 7839-7867
- Dewie, F. R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan .Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3(2014) 304-310.
- Iresa, U. H. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (JAB)| Vol. 23 No. 1 Juni 2015
- Nur, S. (2017). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 739-749.