

## **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA**

**Elisa Hanikaidayu**

Email: elisalpr132@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera. Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Sampling jenuh* pada semua karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera, dari 58 kuisioner yang disebarkan kembali sebanyak 58 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Dari Hasil penelitian ini, adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu diterima dan tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua ditolak.

**KATA KUNCI:** Stress Kerja, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari perilaku nyata setiap orang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang bekerja dengan tidak optimal akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus melakukan pengawasan yang ketat kepada setiap karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Karena, sumber daya manusia merupakan kekuatan dan kunci sukses keberhasilan suatu perusahaan.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan dengan berbagai konflik dari internal maupun eksternal merupakan persoalan kerja yang tidak dapat dihindari. Karyawan yang merasa tertekan dalam menghadapi suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarni dan Istanti, (2007), yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan perhatian dan membuat karyawan percaya sehingga akan ada timbal balik berupa rasa komitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya (Griffin, 2004). Karyawan akan merasa

mempunyai tanggung jawab serta komitmen untuk mematuhi peraturan di perusahaan, standar kerja perusahaan dan kode etika serta sadar menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera”.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga (2001: 108). Dan Mangkunegara (2008: 157) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stress kerja pada karyawan dapat dinilai berdasarkan persepsi seseorang terhadap gejala-gejala psikologis, fisiologis maupun perubahan perilakunya. Menurut Hermita (2011: 13-14) gejala stres kerja dibedakan menjadi 3 aspek, yaitu:

- a. Gejala psikologis: yaitu kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung, perasaan frustrasi, rasa marah, dendam (kebencian), sensitive dan hyperactivity, memendam perasaan, penarikan diri, depresi, komunikasi yang tidak efektif, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas serta menurunnya rasa percaya diri.
- b. Gejala fisiologis: stress adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskuler, meningkatnya sekresi dari hormone stress (adrenalin dan noradrenalin), gangguan gastrointestinal (gangguan pada lambung), meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan secara kronis (chronic fatigue syndrome), gangguan pernafasan, gangguan pada kulit, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah ketegangan otot, gangguan tidur, rusaknya fungsi imun tubuh.
- c. Gejala perilaku: stress adalah menunda pekerjaan, absen pekerjaan, menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan berat badan, meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi, meningkatnya agresivitas, vandalism, dan kriminalitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut (Mathis and Jackson, 2001: 98).

Curtis and Wright (2001 : 70 ) teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu : Komitmen afektif, Komitmen kontinyu dan Komitmen normative. Adapun defenisi dari setiap komitmen organisasional ini adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)  
Keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)  
Persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia bagi orang tersebut.
- c. Komitmen normative (*normative commitment*)  
Sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya.

## 3. Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2000: 26).

Menurut Mathis dan Jackson (2009:205) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang actual di tempat kerja yang bersifat multi dimensional, dimana indicator kinerja meliputi:

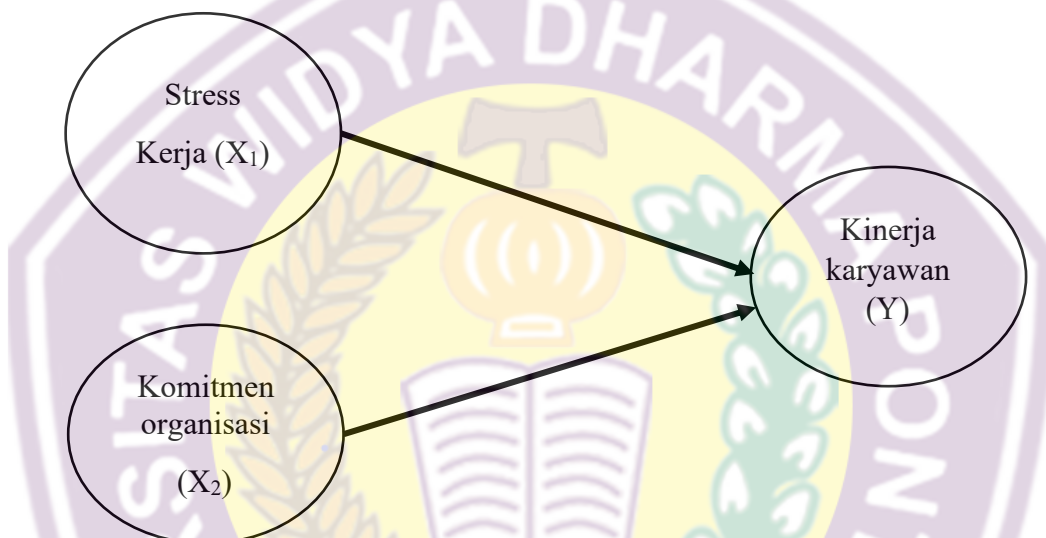
- a. Kualitas kerja,  
Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
- b. Kuantitas kerja,  
Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.
- c. Waktu kerja,

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama,

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

**GAMBAR 1.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



*Sumber: Data Olahan, 2021*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka atau hitungan (Istijanto, 2010: 94-95). Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian skala pada data mentah banyak diterapkan pada penelitian ini.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 58 karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.



Melalui metode ini peneliti menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera. Oleh karena itu, peneliti perlu menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

<b>Keterangan</b>	<b>Hasil</b>
<b>Uji Validitas</b>	
X1: Stress Kerja X <sub>1.1</sub> :0,398 ; X <sub>1.2</sub> :0,386 ; X <sub>1.3</sub> :0,500 ; X <sub>1.4</sub> :0,393 ; X <sub>1.5</sub> :0,456 ; X <sub>1.6</sub> :0,269.	VALID
X2: Komitmen Organisasi X <sub>2.1</sub> :0,430 ; X <sub>2.2</sub> :0,393 ; X <sub>2.3</sub> :0,305 ; X <sub>2.4</sub> :0,300 ; X <sub>2.5</sub> :0,381 ; X <sub>2.6</sub> :0,312.	VALID
Y: Kinerja Karyawan Y <sub>.1</sub> :0,301 ; Y <sub>.2</sub> :0,338 ; Y <sub>.3</sub> :0,501 ; Y <sub>.4</sub> : 0,348 ; Y <sub>.5</sub> :0,470 ; Y <sub>.6</sub> :0,492 ; Y <sub>.7</sub> :0,455 ; Y <sub>.8</sub> : 0,553	VALID
<b>Uji Reliabilitas</b>	
X1: Stress Kerja = 0,716 X2: Komitmen Organisasi = 0,734 Y: Kinerja Karyawan = 0,719	RELIABEL
<b>Uji Normalitas</b>	
One Sample Komogorov-Smirnov Sig. (2-tailed) : 0,506 Menggunakan One Sample Komogorov-Smirnov menghasilkan	

nilai signifikansi $>0,05$ yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
<b>Uji Linearitas</b>	
X1: Stress Kerja = 0,953 X2: Komitmen Organisasi = 0,761 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity pada variabel bebas $> 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance: $X_1=0,988$ $X_2=0,988$ Nilai VIF: $X_1=1,012$ $X_2=1,012$ Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih dari $>0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan $<$ dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
$X_1=0,149$ $X_2=0,219$ Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel $>0,05$ .	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	
$R\ square = 0,255$ Konklusi: variabel stress kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sebesar 25,5 persen, sedangkan 74,5 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,255
<b>Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
$Y = 0,475 X_1 + 0,128 X_2$ Konklusi: koefisien regresi variabel stress kerja memiliki nilai 0,475 dan variabel komitmen organisasi 0,128 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,475 0,128
<b>Uji t</b>	
Sig: $X_1=0,000$ ; $X_2=0,278$ Konklusi: nilai signifikan variabel stress kerja dan komitmen organisasi	0,000

< 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	0,278
<b>Uji F</b>	
Sig=000 Konkluksi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2021

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera secara signifikan.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera secara signifikan.
3. Stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

### Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk PT. Sinar Niaga Sejahtera yang berkaitan dengan Stress kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. PT Sinar Niaga Sejahtera sebaiknya harus lebih memperhatikan stress kerja pada karyawan. Hal ini bisa berdampak buruk pada tindakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, jika tidak segera diatasi atau diberikan solusi terbaik bagi karyawan yang mengalami stress kerja. Maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan, karena ada gejala-gejala stress kerja yang menghambat karyawan dalam bekerja.
2. Data sampel penelitian pada variabel komitmen organisasi tidak berhasil membuktikan hipotesis. Maka disarankan, harus melakukan penambahan data (seperti penambahan periode penelitian/objek(sampel) penelitian) dan teliti dalam mengolah data yang diberikan. Karena ada kalanya teori hanya dapat didukung dengan sampel /periode yang lebih besar.
3. Peneliti masih menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Karena itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menyempurnakan dengan menambah faktor lain yang berkaitan dengan stress kerja dan komitmen organisasi dikarenakan sebanyak 74,50 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, R. W. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta, 2009.
- Oei, Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi, 2010.
- Priyatno, Duwi. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Ed. I. Yogyakarta. C.V ANDI OFFSET. 2014.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta, 2018.