

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT BIMA DI SINTANG

Irensiana Febrianti

email: irensianafebrianti@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima di Sintang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Kopdit Bima di Sintang. Teknik pengambilan data sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Analisis data dan pengujian data yang digunakan yaitu menggunakan alat ukur skala likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, heterokedastisitas, statistik deskriptif, uji hipotesis analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi R^2 , uji F dan uji T. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel stres kerja, pelatihan, komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pelatihan, Komitmen Organisasional Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dengan kemajuan dan perkembangan pada industri keuangan saat ini banyak credit union maupun instansi keuangan lainnya muncul dengan berbagai keunggulan dan perubahan kemajuannya masing-masing. Credit union merupakan *microfinance* yang memberikan pelayanan publik sehingga dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan, serta profesionalisme dalam melayani masyarakat. Kinerja maksimal dari para karyawan inilah yang diharapkan dapat terwujud, sehingga tujuan pelayanan dalam masyarakat dapat tercapai. Keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Keberhasilan dapat dilihat dan diukur jika seorang karyawan perusahaan memenuhi standar keberhasilan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres dalam bekerja. Menurut Afandi (2021:173) stres merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antar individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja juga

bisa berdampak negatif yang berarti stres muncul pada saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta bisa berdampak positif untuk meningkatkan semangat karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang terjadi.

Pelatihan adalah proses pendidikan yang didalamnya ada proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam jangka pendek, serta bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan didalam organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu pelatihan diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja saat ini maupun kinerja mendatang.

Dalam suatu perusahaan perlu adanya komitmen organisasional didalamnya. Komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi serta akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi di mana keadaan seseorang mengalami ketegangan yang berpengaruh pada emosi cara berpikir dan kondisi fisik seseorang karena adanya suatu keadaan yang mempengaruhinya. Zaenal dkk (2014:724), berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindari, namun stres kerja dapat dikurangi atau dikelola sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2016:157) yaitu sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah

- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Stres kerja menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b. Tuntuta peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Yang artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya yang ada pada perusahaan. Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:44) “pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknik. Menurut Mangkunegara (2017:44) pelatihan memiliki beberapa indikator diantaranya adalah:

- a. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh sebab itu pelatihan yang dilaksanakan harus mampu meningkatkan keterampilan para pekerja agar mampu mencapai tujuan.
- b. Materi
Materi pelatihan yang diberikan dapat berupa, naskah, laporan kerja, disiplin, dan psikologis kerja.
- c. Metode pelatihan
Metode yang diberikan sebaiknya harus bersifat partisipatif agar para peserta tidak kaku selama pelatihan.
- d. Peserta
Peserta pelatihan adalah para karyawan perusahaan yang telah memenuhi persyaratan perusahaan.
- e. Pelatih (instruktur)

Pelatih yang akan memimpin berlangsungnya pelatihan sebaiknya harus menguasai materi pelatihan, mampu memotivasi serta mampu menggunakan metode partisipatif.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun pendapat lainnya mengenai pengertian maupun dimensi komitmen organisasional, yaitu yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1990) dalam Susanto & Gunawan (2013:78) yakni:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan. Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan di mana aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan tugas yang telah ditetapkan organisasi, dan dilakukan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Ajabar, 2020:28-29) yaitu:

- a. Kualitas dan kemampuan Yaitu hal-hal yang berhubungan dan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, dan kondisi fisik.

- b. Sarana pendukung Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, teknologi dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gajih, jaminan sosial).

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Berikut indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:233) yakni sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai prasyarat yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu menyelidiki tentang masalah pada perusahaan berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur menggunakan metode asosiatif, dan dianalisis dengan prosedur statistik, untuk mengetahui apakah ada pengaruh korelasi antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner untuk memperoleh data yang diperlukan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah perputaran karyawan dan absensi karyawan pada Kopdit Bima di Sintang. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jawaban responden dihitung menggunakan skala likert. Data diolah menggunakan program *Statistical Pacekage for Social Science (SPSS) versi 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016:51). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dimana perhitungan r_{tabel} dapat dari rumus $df = n-2$ yang berarti dalam df derajat kebebasan, n adalah jumlah total pengamatan (data sampel) dengan nilai signifikan 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,778	0,3388	Valid
	X1.2	0,716	0,3388	Valid
	X1.3	0,782	0,3388	Valid
	X1.4	0,566	0,3388	Valid
	X1.5	0,692	0,3388	Valid
	X1.6	0,754	0,3388	Valid
	X1.7	0,818	0,3388	Valid
	X1.8	0,757	0,3388	Valid
	X1.9	0,706	0,3388	Valid
	X1.10	0,663	0,3388	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,688	0,3388	Valid
	X2.2	0,824	0,3388	Valid
	X2.3	0,867	0,3388	Valid
	X2.4	0,835	0,3388	Valid
	X2.5	0,790	0,3388	Valid
	X2.6	0,794	0,3388	Valid
	X2.7	0,785	0,3388	Valid
	X2.8	0,532	0,3388	Valid
	X2.9	0,749	0,3388	Valid
	X2.10	0,765	0,3388	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,799	0,3388	Valid
	X3.2	0,807	0,3388	Valid
	X3.3	0,598	0,3388	Valid
	X3.4	0,725	0,3388	Valid
	X3.5	0,803	0,3388	Valid
	X3.6	0,718	0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,914	0,3388	Valid
	Y.2	0,807	0,3388	Valid
	Y.3	0,869	0,3388	Valid
	Y.4	0,808	0,3388	Valid
	Y.5	0,811	0,3388	Valid
	Y.6	0,635	0,3388	Valid
	Y.7	0,819	0,3388	Valid
	Y.8	0,782	0,3388	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas dari keseluruhan pertanyaan semua variabel menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai 0,3388. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel stres kerja (X1), variabel pelatihan (X2) variabel komitmen organisasional (X3), dan variabel kinerja karyawan (Y) valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach Alpha* < 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,899	0,60	Reliabilitas
Pelatihan (X2)	0,917	0,60	Reliabilitas
Komitmen Organisasional (X3)	0,815	0,60	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan variabel stres kerja, pelatihan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Kopdit Bima di Sintang dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* variabel stres kerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,899, variabel pelatihan menunjukkan hasil uji perhitungan yang mempunyai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,917, variabel komitmen organisasional menunjukkan hasil uji perhitungan yang mempunyai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,815, dan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil uji perhitungan yang mempunyai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,922. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian reliabilitas yang telah dilakukan pada semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 sehingga uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel pada masing-masing variabel.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05808161
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.172
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211 ^c

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai nilai Asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,211 dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikan yaitu 0,05 dan hasil dari pengujian adalah ($0,211 > 0,05$). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa data penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.132	4.647		-.459	.650		
Stres Kerja	.305	.127	.329	2.412	.022	.565	1.771
Pelatihan	.253	.101	.308	2.504	.018	.696	1.436
Komitmen Organisasional	.535	.191	.364	2.804	.009	.624	1.602

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2022

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* pada variabel stres kerja atau X1 adalah ($0,565 > 0,1$) dan nilai VIF yaitu senilai ($1,771 < 10$) yang berarti variabel stres kerja lolos dari uji multikolinearitas. Nilai *tolerance* pada variabel Pelatihan atau X2 yaitu ($0,696 > 0,1$) sedangkan nilai *VIF* senilai ($1,436 < 10$) yang artinya variabel pelatihan lolos uji multikolinearitas, dan nilai *tolerance* pada variabel Komitmen Organisasional atau X3 adalah ($0,624 > 0,1$) dan nilai dari VIF yaitu senilai ($1,602 < 10$) yang berarti variabel komitmen organisasional lolos uji multikolinearitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2016:134-135).

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi linear berganda yaitu variabel stres kerja mempunyai nilai 0,329, variabel pelatihan mempunyai nilai 0,308 dan variabel komitmen organisasional mempunyai nilai 0,364. Oleh karena itu diketahui bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana Variabel bebas dapat menjelaskan variasi Variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi terikat sangat terbatas (Ghozali, 2016:95).

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.653	2.18986

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, pelatihan, Stres kerja

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2022

Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5. Pada nilai R square adalah 0,684 atau sebesar 68,40 persen, yang berarti bahwa stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 68,40 persen sedangkan sisanya 31,60 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. Uji F

Kriteria pengujian simultan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,005$ maka H_0 ditolak. "Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen" (Ghozali, 2016: 96).

Berdasarkan Tabel 6, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: dapat diketahui bahwa signifikansi pengaruh stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional secara simultan terhadap variabel Y sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $21,664 > 2,91$, yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja, pelatihan, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.665	3	103.888	21.664	.000 ^b
	Residual	143.864	30	4.795		
	Total	455.529	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Pelatihan, Stres Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

5. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi antara variabel independen dan dependen. Analisis Pengaruh stres kerja, pelatihan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan akan diuji dalam hasil analisis uji t_{-hitung} yang digunakan untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk stres kerja yaitu sebesar 0,22, pelatihan yaitu sebesar 0,018 dan komitmen organisasional sebesar 0,09.

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif. Dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai stres kerja yang lebih banyak memilih saya mengetahui tanggung jawab pekerjaan saya dan memiliki nilai tertinggi yaitu 4,50. Hal ini berarti bahwa stres berdampak baik bagi kinerja karyawan, tergantung dari bagaimana individu tersebut dapat menilai sesuatu sebagai stres atau bukan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sondari, Kusnadi, dan Suparman (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima di Sintang. Artinya semakin

efektif pelatihan yang dilaksanakan maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja sehingga hal itu dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan pada perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang terus-menerus meningkat sehingga memberikan efek yang baik pada kemajuan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadadap (2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sinaga, Ratnasari dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil RSUD.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di Kantor Pusat Kopdit Bima di Sintang mengenai analisis pengaruh stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima di Sintang,

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima di Sintang,
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima di Sintang,
4. Stres kerja, pelatihan dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima di Sintang.

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak Credit Union Kopdit Bima di Sintang disarankan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.
2. Untuk karyawan Credit union Kopdit Bima di Sintang disarankan untuk mengelola pola pikir stres kerja menjadi positif dengan mengerjakan sebuah pekerjaan dengan sepenuh hati dan mengubah stres kerja sebagai dorongan dan tantangan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bagi para Peneliti selanjutnya untuk mencari variabel-variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Agora*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Mangkunegara, P.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Equilibria*, 8(2).
- Sondari, S., Kusnadi, I. H., & Suparman, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *The World of Business Administration Journal*, 163-178.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Bandung*: PT Alfabeta.

Yusuf, M. R., Darman, S. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka.

