

***THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AT CV DIPO PRODUCTION***

Widya Parimita

Faculty of Economics at State University of Jakarta

Email : widya_parimita@yahoo.com

Toni Eka Putra

Faculty of Economics at State University of Jakarta

Email : toniekap.putra@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Faculty of Economics at State University of Jakarta

Email : agung_1178@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research are: 1) To find a description of the job stress, job satisfaction and organizational commitment at CV. Dipo Production, 2) To determine whether there is an influence of job stress on employee's organizational commitment at CV. Dipo Production, 3) To determine whether there is an influence of job satisfaction on employee's organizational commitment at CV. Dipo Production, 4) To determine whether there is influence of job stress and job satisfaction simultaneously on employee's organizational commitment at CV. Dipo Production. The sample of this research are all employees who work as a Tour Leader at CV. Dipo Production. Research data retrieval by survey method with questionnaires and the data processed with SPSS version 22. This research using descriptive and explanatory analysis. The Results of regression showed that job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. While job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Persaingan bebas di era globalisasi ini menuntut adanya peningkatan kualitas dan kuantitas bagi mereka yang ingin bersaing di dalamnya. Perusahaan diharuskan mampu beroperasi secara efektif dan efisien agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuan, perusahaan perlu mempertimbangkan pengelolaan seluruh sumber daya yang menjadi aset perusahaan. Khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang biasa disebut sebagai karyawan harus dikelola secara optimal. Sehingga karyawan mau dan mampu bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka mendorong terciptanya karyawan yang optimal, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah salah satu hal yang harus di perhatikan. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan tersebut akan rela berkorban dan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri dapat dikatakan rendah. Hal ini dibuktikan dengan data dari Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi Karyawan

| No. | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|-----|--|-----|------------|
| | | (%) | (%) |
| 1 | Apakah anda sudah menjalankan nilai-nilai yang ada pada perusahaan anda bekerja? | 50% | 50% |
| 2 | Apakah anda sudah menjalankan tugas anda dengan maksimal? | 45% | 55% |
| 3 | Apakah anda bersedia melakukan apa saja demi perusahaan anda? | 35% | 65% |
| 4 | Apakah anda akan tetap bekerja pada perusahaan anda selama 10 tahun ke depan? | 25% | 75% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa lebih dari 50% karyawan memilih jawaban “tidak”. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat komitmen

organisasi karyawan CV. Dipo Production masih rendah. Padahal komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan hanya akan melakukan tugasnya dengan tidak sungguh-sungguh, dan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang membuat komitmen organisasi rendah adalah tingginya stres kerja. Berdasarkan informasi dari karyawan yang diwawancarai mengaku bahwa tingginya stres kerja membuat karyawan menjadi malas-malasan dalam bekerja. Terkadang karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang karena pekerjaan yang masih menumpuk dan pekerjaan tambahan yang mendadak. Karyawan harus selalu *stand by* hingga melebihi jam kerja normal. Di sisi lain, ketika karyawan sedang membawa rombongan *tour*, karyawan tidak diperbolehkan untuk tidur ataupun beristirahat hingga tiba di hotel. Karyawan harus tetap terjaga di perjalanan selama lebih dari 12 Jam. Bahkan karyawan hanya mendapatkan waktu istirahat 2 sampai 3 jam saja dalam sehari pada tiap harinya. Ditambah waktu makan para *Tour Leader* pun juga tak menentu. Padahal perlu adanya asupan tenaga agar semangat untuk bekerja. Stres kerja pada tingkat tinggi tentunya akan membawa dampak negatif bagi karyawan, karena dapat mengakibatkan gangguan fisik, psikologi, dan perilaku. Karyawan yang merasa stres akan sulit berkonsentrasi sehingga akan menghambat pekerjaan bahkan dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi.

Faktor lain yang menyebabkan komitmen karyawan yang rendah adalah ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak akan melakukan performa yang baik, bahkan dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang diwawancarai mengatakan bahwa minimnya gaji yang diberikan membuat karyawan merasa apa yang dikorbankan tidak sesuai dengan hasil yang didapat. Ditambah dengan seringnya gaji dan bonus yang terlambat dibagikan atau melebihi waktu yang seharusnya. Selain itu, pengawasan dari atasan yang berlebihan, beban kerja yang banyak, serta kenyamanan dan kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan, seperti kamar tidur yang bisa berisi lebih dari

5 Tour Leader dalam satu kamar yang seharusnya hanya untuk kapasitas 2 orang saja, membuat karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?
4. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Production?

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diibaratkan sebagai suatu bentuk sikap atau perilaku yang dimunculkan oleh karyawan atas perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan Robbins dalam Sopiah yang menjelaskan “komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisas” (2008:155).

Menurut Kaswan “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang” (2012:293). Sedangkan Sweeney dan McFarlin menjelaskan “*Just because someone likes what they do, it doesn't necessarily mean they are committed to doing it at your company.* Yang dapat diartikan “Hanya karena seseorang menyukai apa yang dikerjakan, itu tidak berarti mereka berkomitmen untuk bekerja di perusahaan anda” (2002:59).

Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesannya dan kesejahteraan (2011:147)

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan diatas, komitmen organisasi merupakan hal penting yang harus dimiliki seorang karyawan. dimana komitmen organisasi adalah sebuah bentuk sikap atas apa yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, yang meliputi pemahaman dan kepercayaan atas nilai dan tujuan organisasi, sungguh-sungguh dan optimal dalam bekerja, serta berkeinginan kuat untuk selalu menjaga keanggotaannya.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh karyawan dalam bekerja. Adanya stress kerja dalam diri karyawan dapat menjadi penghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika karyawan stres, karyawan akan lebih cenderung tidak semangat bekerja bahkan dampak terburuknya karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Hariandja menjelaskan “stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang” (2007:202). Sedangkan menurut Handoko “stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan” (2007:78).

Pendapat lain yang dikemukakan Luthans menjelaskan “stres kerja merupakan respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan perilaku untuk anggota organisasi” (2011:145). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan seseorang yang merespon lingkungan pekerjaan yang mampu menekan kondisi psikis dan fisiologis seseorang dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel yang banyak dibahas dan diteliti oleh pakar manajemen sumber daya manusia. Brayfield et al. dalam Panggabean adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa “kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya” (2004:128).

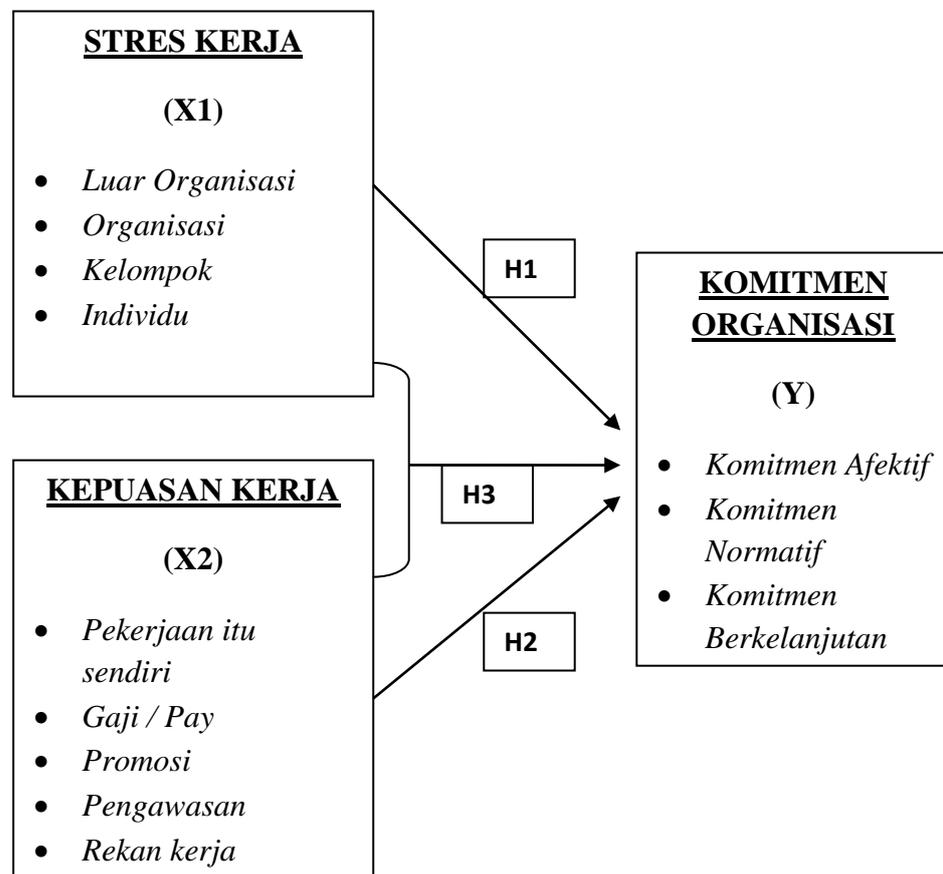
Semua aspek pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif dan negatif, yang akan memberikan kontribusi pada pengembangan perasaan kepuasan (atau ketidakpuasan). Hal tersebut senada dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ronald E. Riggio dalam Wirawan (2013:698), “kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan sikap seseorang tentang pekerjaan seseorang”. Begitu juga dengan yang disampaikan oleh Newstrom (2011:220) bahwa “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”

Kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas

dengan satu aspek atau lebih. Hal ini senada dengan pernyataan yang diungkapkan diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2007:192) yang mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seseorang baik berupa perasaan dan sikap positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai berbagai aspek pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Dikembangkan oleh penulis, 2016

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H_1)

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri

Hipotesis 3 (H_3)

Ho : Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri

Ha : Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2005:42) digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer melalui wawancara, observasi dan kuesioner serta data sekunder mengenai data turnover karyawan 6 bulan terakhir pada CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri.

Metode pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *Nonprobability sampling* dengan teknik yang dipilih adalah Sampling Jenuh atau Sensus. Sensus

adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Jadi, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader* sejumlah 62 orang.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi penelitian. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarikan kepada sampel sebanyak 62 karyawan..

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan proses pengukuran untuk menguji kecermatan butir-butir dalam daftar pertanyaan untuk melakukan fungsi ukurnya, semakin kecil varians kesalahan maka semakin valid alat ukurnya menurut Toni Wijaya (2013:17). Artinya, validitas mengacu kepada apakah peneliti sudah mengukur konsep dan atribut yang dirancang secara tepat dan reliabel. Kriteria pengujian validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Jumlah Item SebelumDiuji | Jumlah Item Tidak Valid | Jumlah Item Valid |
|---------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------|
| Komitmen Organisasi | 10 | 0 | 10 |
| Stres Kerja Kerja | 10 | 0 | 10 |
| Kepuasan Kerja | 10 | 0 | 10 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat yaitu hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Untuk variabel komitmen organisasi, jumlah item sebelum diuji berjumlah 10 butir dan seluruh item tersebut valid. Begitu pula dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja dengan jumlah item sebelum diuji masing-masing berjumlah 10 butir. Seluruh item tersebut juga dinyatakan valid. Sehingga jumlah item yang valid dan dapat digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 30 butir pernyataan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------|-------------------------|------------|
| Komitmen Organisasi | 0,778 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,859 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,819 | Reliabel |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Pada Tabel 3, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara berurutan adalah sebesar 0,778; 0,859; 0,819. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat.

Uji Hipotesis

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dan untuk membuktikan

ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat Y. Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat
a : Konstanta
b₁, b₂, : Koefisien regresi
X₁ : Variabel bebas
X₂ : Variabel bebas

Uji T

Uji t berguna untuk menguji adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat menurut Priyatno (2009:136). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y). Kriteria pada pengujian ini adalah H₀ diterima jika t hitung < t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya H₀ditolak jika t hitung > t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji F

Menurut Duwi Priyatno (2010:67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis stres kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y). Kriteria uji F adalah H₀ diterima jika F_{hitung} < F_{table} atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Sebaliknya, H₀ ditolak jika F_{hitung} > F_{table} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Analisis Koefisien Regresi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju |
|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------|---------------|----------------------|
| Komitmen Organisasi | 13,39% | 35,57% | 30,91% | 12,09% | 8.01% |
| Stres Kerja | 4,95% | 8,61% | 15,06% | 43,22% | 28.09% |
| Kepuasan Kerja | 14,56% | 36,91% | 32,03% | 10,82% | 6.68% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Pada Tabel 4 dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh para responden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel komitmen organisasi jawaban yang paling banyak adalah jawaban tidak setuju sebesar 35,57%. Persentase tersebut masih dibawah skor kriteria yaitu 60%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi masih tergolong rendah. Untuk variabel stres kerja, jawaban mayoritas pada jawaban setuju sebesar 43,22%. Persentase tersebut juga masih dibawah skor kriteria 60%. Dengan begitu, menunjukkan bahwa kondisi stres kerja diperusahaan tergolong tinggi. Sedangkan, untuk variabel kepuasan kerja memiliki jawaban tidak setuju dengan nilai tertinggi sebesar 36,91% dan lebih kecil dari kriteria sebesar 60%. Maka kepuasan kerja masih tergolong rendah.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data menurut Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman (2007:73).

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | |
|------------------------------------|----------------|------------------------|-------------|-------------------|
| | | Komitmen organisasi | Stres Kerja | Kepuasan Kerja |
| N | | 62 | 62 | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 24.5000 | 31.9516 | 31.0484 |
| | Std. Deviation | 3.98254 | 5.25241 | 4.87694 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 | .190 | .090 |
| | Positive | .079 | .120 | .080 |
| | Negative | -.066 | -.190 | -.090 |
| Test Statistic | | .079 | .190 | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .457 | .174 | .594 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Pada Tabel 5, menunjukkan hasil signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,457, variabel stres kerja sebesar 0,174, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,594. Ketiga angka signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010:73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

| | | | ANOVA Table | | | | |
|--------------------------|----------------|-----------------------------|-------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of | | | | |
| | | | Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen Organisasi * | Between Groups | (Combined) | 1101.250 | 17 | 64.779 | 1.733 | .072 |
| | | Linearity | 247.299 | 1 | 247.299 | 6.616 | .014 |
| | | Deviation from Linearity | 853.950 | 16 | 53.372 | 1.428 | .173 |
| Within Groups | | | 1644.621 | 44 | 37.378 | | |
| Total | | | 2745.871 | 61 | | | |

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.014. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan komitmen organisasi terdapat hubungan yang linear karena memenuhi syarat nilai signifikansi *linearity* sebesar $0.014 < 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

| | | | ANOVA Table | | | | |
|--------------------------|----------------|-----------------------------|-------------|----|-------------|---------|------|
| | | | Sum of | | | | |
| | | | Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen Organisasi * | Between Groups | (Combined) | 2547.738 | 21 | 121.321 | 24.493 | .000 |
| | | Linearity | 2460.766 | 1 | 2460.766 | 496.790 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 86.972 | 20 | 4.349 | .878 | .613 |
| Within Groups | | | 198.133 | 40 | 4.953 | | |
| Total | | | 2745.871 | 61 | | | |

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Hasil uji linearitas pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terdapat hubungan yang linear karena memenuhi syarat nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2009:177), Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*).

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | |
|---------------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | |
| | Stres Kerja | 1.075 |
| | Kepuasan Kerja | 1.075 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui angka VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel Stres kerja sebesar 1,075 dan kepuasan kerja 1,075. Nilai VIF untuk kedua variabel kurang dari 5 atau mendekati 1, maka diantara variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husein Umar (2009:179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Correlations | | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|----------------|
| | | | Unstandardized Residual | Stres Kerja | Kepuasan Kerja |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 | -.096 | .049 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .460 | .707 |
| | | N | 62 | 62 | 62 |
| Stres Kerja | | Correlation Coefficient | -.096 | 1.000 | .334 |
| | | Sig. (2-tailed) | .460 | . | .008 |
| | | N | 62 | 62 | 62 |
| Kepuasan Kerja | | Correlation Coefficient | .049 | .334 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .707 | .008 | . |
| | | N | 62 | 62 | 62 |

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016

Dari Tabel 9 diketahui diketahui korelasi antara stres kerja dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,460; korelasi antara kepuasan kerja dengan unstandardized residual menghasilkan nilai 0.707. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 10. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|----------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.574 | 4.410 | | 3.305 | .002 |
| | Stres Kerja | -.172 | .075 | -.193 | -2.308 | .0025 |
| | Kepuasan Kerja | .720 | .084 | .719 | 8.602 | .000 |

a. Dependent Variable: KO

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016

Untuk menguji hipotesis diperlukan nilai t_{tabel} sebagai pembanding. nilai t_{tabel} dicari dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $62 - 2 - 1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Berdasarkan Tabel 10, variabel stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar $-2,308$ serta nilai signifikansi sebesar $0,025$. Kemudian berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai t_{tabel} sebesar $2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-2,308) < t_{tabel} (2,001)$ serta nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjeev (2014), Misbah (2015), Iresa (2015), dan Putri (2015) yang menyimpulkan bahwa tingkat stres kerja mampu mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka komitmen karyawan akan semakin rendah, dan sebaliknya jika stres kerja rendah, maka karyawan akan lebih tinggi tingkat komitmennya.

Tabel 10 juga menunjukkan t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar $8,602$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000$. Kemudian t_{tabel} yang didapatkan adalah sebesar $2,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} (8,602) > t_{tabel} (2,001)$ dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$. Hal ini berarti dari hipotesis 2, H_0 ditolak H_a diterima, dimana dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abeer Iman (2013), Omankhanlen (2014), Didik Prsetyo (2014), dan Apriyanti (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik dan tinggi, maka komitmen organisasi pun akan tinggi pula. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas atas apa yang didapat tidak sebanding dengan yang dikorbankan, maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1586.960 | 2 | 793.480 | 68.153 | .000 ^b |
| | Residual | 686.911 | 59 | 11.643 | | |
| | Total | 2273.871 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Stres Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Berdasarkan Tabel 11, hasil F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 68,153. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan $df1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df2 = n-k$ atau $62-3 = 59$ ($k =$ jumlah variabel). Menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,15.

Berdasarkan perhitungan diatas maka $F_{hitung} (68,153) > F_{tabel} (3,15)$ dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan hal ini, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .835 ^a | .698 | .688 | 3.41212 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah R^2 karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah 2 variabel, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.698 atau (69.8%). Hal ini menunjukkan bahwa 69.8% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 30.2% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Model Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 10 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y' = 14.574 + -0.172X_1 + 0.720X_2$$

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 14.574. Hal ini berarti tanpa adanya variabel independen, kepuasan kerja sudah mencapai 14.574. Selanjutnya, koefisien regresi stres kerja sebesar -0.172 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan nilai variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.172, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kemudian koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.720 dan bertanda positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai variabel kepuasan kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.720, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis diperoleh bahwa: (1) Stres kerja pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri tergolong tinggi. Kemudian untuk kepuasan kerja yang ada pada CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri tergolong rendah. Dan, komitmen organisasi pada CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri juga masih tergolong pada kategori rendah. (2) Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader* di CV. Dipo Production. Jika stress kerja tinggi maka komitmen organisasi akan turun atau rendah. (3) Terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader* di CV. Dipo Production. Jika karyawan merasa kepuasan kerja yang didapat tinggi, maka akan komitmen organisasi mereka tinggi. (4) Terbukti secara empiris bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri.

Saran

Saran-saran yang ditujukan untuk CV. Dipo Wardani Sukses Mandiri.

1. Untuk Variabel stres kerja: Perusahaan harus dapat menjaga hubungan antar karyawannya, agar tidak terjadi konflik kerja. Misalnya dengan mengadakan gathering atau outbond bersama. Kedua, atasan harus lebih mampu memberikan arahan kepada bawahan dengan cara yang baik, tidak terkesan menekan atau hanya merintah saja. Ketiga, pekerjaan

yang diberikan haruslah menantang dan berbeda, agar karyawan tidak merasa jenuh. Selain itu juga diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup, agar karyawan tetap bisa bekerja optimal.

2. Untuk Variabel Kepuasan Kerja: Perusahaan harus meminimalisir kemungkinan terjadi konflik antar karyawan, agar karyawan dapat saling mendukung dalam pekerjaan. Kedua, pengawasan yang diberikan tidak perlu berlebihan, namun tepat sasaran. Atasan harus mau membantu jika karyawan mengalami kesulitan. Ketiga, perusahaan memberikan gaji yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. kemudian, perusahaan perlu memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, dimana jobdesc atau tugas yang diberikan harus jelas, sesuai kemampuan dan tidak berlebihan.
3. Berdasarkan pada penelitian ini, untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada CV. Dipo Production diperlukan perhatian lebih dari perusahaan terhadap karyawannya pada aspek stres kerja dan kepuasan kerja. Perusahaan harus dikondisikan nyaman mungkin dan karyawan diberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang dikorbankannya. Sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeer Imam, et al. Impact of Job Satisfaction on Facet of Organizational Commitment (Affective, Continuance, and Normative Commitment): A Study of Banking Sector Employees of Pakistan. *World Applied Science Journal*. 2013
- Ade Chandra, et al. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Locus Of Control sebagai variabel Moderasi Pada Inspektorat Kabupaten Kerin. 2015

- Fred Luthans. 2011. *Organizational Behavior*. 12th edition. New York : McGraw-Hill.
- Handoko. 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Hariandja, Mariot Efendi. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Muhidin, Sambas Ali dan Abdurahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior*. 13th edition. New York : McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghailia Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priyatno. 2009. *Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Penerbit Andi.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek*. Yogyakarta:Graha Ilmu.