

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri

Ratmawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email : ratmawati2478@gmail.com

Edy Suwasono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: edy.suwasono@uniska-kediri.ac.id

Heru Sutapa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: herusoet@gmail.com

Korespondensi penulis: ratmawati2478@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of job satisfaction (X1) and work stress (X2) on organizational commitment (Y). This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The research data were obtained by interview, questionnaire, and observation methods. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of the UKM Mendunia Center Kediri Foundation as many as 37 people. The results of the study using the SPSS version 25 program assistance show that: (1) job satisfaction partially has a positive and significant effect on organizational commitment with a tcount of 4.749 and a Sig. $0.000 < 0.05$ (2) and work stress partially has a negative and significant effect on organizational commitment with a tcount of -3.366 and a Sig. value of $0.002 < 0.05$ (3) job satisfaction and work stress simultaneously have a significant effect on organizational commitment by the Fcount value is 32.284 and the Sig. $0.000 < 0.05$. From the results of the multiple linear regression analysis test, it produces the equation $Y = 12.597 + 0.355 X1 - 0.193 X2 + e$*

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Commitment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, kuesioner, dan observasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Yayasan UKM Mendunia Centre Kediri sebanyak 37 orang. Hasil penelitian menggunakan bantuan program SPSS versi 25. menunjukkan bahwa : (1) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai thitung sebesar 4,749 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ (2) dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai thitung -3,366 dan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ (3) kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai Fhitung 32,284 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka menghasilkan rumus persamaan $Y = 12,597 + 0,355 X1 - 0,193 X2 + e$

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi

LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu wadah dimana sekelompok individu berkumpul menjadi satu kesatuan yang bekerjasama secara relatif untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut maka suatu organisasi perlu mengelola sumber daya organisasi yang ada secara rasional supaya menjadi efektif dan efisien.

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 02, 2023; Accepted Agustus 17, 2023

* Ratmawati, ratmawati2478@gmail.com

Pada dasarnya yayasan dengan karyawan memiliki hubungan yang saling menguntungkan, karena yayasan ingin mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, sedangkan karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi oleh hasil kerja mereka. Sehingga, suatu organisasi harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Menurut Hasibuan (2019: 10) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Komitmen karyawan merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu setiap karyawan yang bekerja di suatu yayasan pasti mempunyai komitmen dalam bekerja, apabila karyawan tersebut tidak memilikinya maka tujuan yayasan tidak akan tercapai. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengenali dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:431).

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada yayasan dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari yayasan tersebut. Organisasi yang baik memiliki kemampuan dalam menciptakan serta menjaga kepuasan kerja karyawan yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2017: 117) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Tidak semua karyawan dapat terus merasakan kepuasan dalam bekerja, adakalanya karyawan mengalami stres karena adanya tekanan dalam bekerja. Stres kerja adalah keadaan di mana individu mendapat tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang membuat individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Mangkunegara, 2017:157). Stres kerja perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang rendah, sehingga karyawan tidak merasa tertekan. Stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap setiap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

UKM Mendunia Centre merupakan yayasan mandiri yang digagas untuk mengangkat produk asli lokal Indonesia agar lebih berperan di pasar internasional. Yayasan ini bergerak membantu pengembangan UMKM masyarakat, dengan cara memberikan workshop UKM tentang digital marketing dan ekspor produk UMKM skala personal serta menyediakan internasional kurir.

Berdasarkan observasi ditemukan permasalahan yang terjadi pada yayasan UKM Mendunia Centre di Kediri ini yaitu kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja dikarenakan upah yang diberikan dan karyawan juga sering merasa kurang puas karena *jobdesc* yang diberikan oleh yayasan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Karyawan juga sering mengalami stres kerja karena adanya tuntutan peran yang mengharuskan karyawan menguasai bidang pekerjaan masing-masing dan juga tuntutan tugas yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu sesuai target yang membuat karyawan tertekan. Kurangnya kejelasan dalam struktur organisasi yang ada mengharuskan karyawan untuk bisa menhandel pekerjaan di luar beban kerjanya, sehingga membuat karyawan merasa terbebani dan merasa stres dalam mengerjakannya.

Apabila karyawan merasakan kurangnya kepuasan yang didapatkan dalam bekerja, maka akan menurunkan komitmen afektif yaitu loyalitas terhadap organisasi. Demikian juga apabila karyawan merasa stres dalam bekerja akan berdampak buruk pada komitmen normatif, seperti menurunnya kemauan bekerja karena merasa terbebani oleh pekerjaannya.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ukuran tingkat dimana keadaan emosional individu yang merasakan keadaan senang maupun tidak senang dengan pencapaian hasil kerja yang didapatkan. Menurut Mangkunegara (2017: 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja bisa terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi sesuai tingkat yang telah ditetapkan individu tersebut, sehingga tingkat kepuasan individu masing-masing berbeda.

Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa manfaat kepuasan kerja untuk organisasi menurut Umam (2018: 24) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Produktivitas. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Apabila yayasan mampu menjaga kadar kepuasan kerja untuk para karyawan, maka produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.
- 2) Menumbuhkan Sikap Loyalitas. Kepuasan kerja yang tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Berawal dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pada yayasan

mulai kian tumbuh dan membuat komitmen organisasi pada yayasan tinggi. Sehingga perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

- 3) Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran. Apabila karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan senang dan betah berada di kantor, sehingga tingkat kehadiran akan menurun.

Indikator Kepuasan Kerja

Sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh perilaku, moral, serta prestasi kerja. Dengan demikian menurut Sule dan Priansa (2018: 172) Ada delapan indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima.
- 2) Promosi. Kesempatan untuk promosi mengukur sejauh mana kepuasan kerja karyawan. kebijakan promosi harus dilakukan dengan adil, dimana setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk mendapat promosi.
- 3) *Supervise*. Ini untuk mengukur kepuasan kerja individu terhadap atasannya. Karyawan rata-rata lebih suka bekerja dengan atasan yang mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat dengan bawahannya.
- 4) Penghargaan. Aspek ini untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang telah diberikan berdasarkan hasil kerja.
- 5) Peraturan Kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan di tempat kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti birokrasi dan beban kerja.
- 6) Rekan Kerja. Rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi satu sama lain.
- 7) Pekerjaan. Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas dan pekerjaan itu sendiri.
- 8) Komunikasi. Komunikasi yang lancar dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan tersebut.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan dimana kondisi individu mengalami ketegangan karena adanya tekanan kerja yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja, sehingga dapat mempengaruhi kondisi, emosi, dan proses dalam berpikir dalam menjalani pekerjaannya. Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Mangkunegara, 2017:157).

Faktor Terjadinya Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015: 430-432) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor terjadinya stres kerja yang meliputi sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini dapat mempengaruhi level stres kerja diantara karyawan dalam organisasi.

2) Faktor Organisasional

Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3) Faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi yang ada dalam diri karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu tersebut mempunyai perasaan dan persepsi yang menganggap pekerjaannya kurang baik.

Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018: 179) Ada 5 indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dimana pegawai dituntut mengerjakan pekerjaan sesuai target, tata kerja, serta letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi berupa *job description*.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- 5) Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, kecemasan dan menimbulkan rasa tidak nyaman.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan mengenai hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat individu bekerja. Adanya kebanggaan menjadi anggota organisasi, karyawan tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga disertai dengan keberpihakan pada organisasi dan berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Bukit *et al.*, 2017:28). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi dalam diri karyawan dalam berhubungan dengan organisasi, dengan maksud bahwa ia mampu mengambil keputusan untuk menetap atau meninggalkan organisasinya.

Cara Membangun Komitmen Organisasi

Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008: 159-161) berpendapat bahwa ada beberapa cara untuk membangun komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) *Make It Charismatic* (Membuatnya berkarisma). Menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan berindak.
- 2) *Build The Tradition* (Membangun Tradisi). Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Have Comprehensive Grievance Procedures* (Memiliki Prosedur Pengaduan yang Komprehensif). Bila ada keluhan atau komplain dan pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

Indikator Komitmen Organisasi

Busro (2018:86) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - (1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - (2) Loyalitas terhadap organisasi
 - (3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :

- (1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - (2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
- (1) Kemauan bekerja
 - (2) Tanggung jawab memajukan organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri, keseluruhan populasi berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipilih oleh peneliti yaitu menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.1	0,747	0,000	Valid
	X1.2	0,788	0,000	Valid
	X1.3	0,711	0,000	Valid
	X1.4	0,739	0,000	Valid
	X1.5	0,656	0,000	Valid
	X1.6	0,788	0,000	Valid
	X1.7	0,728	0,000	Valid
	X1.8	0,690	0,000	Valid
	X1.9	0,792	0,000	Valid
	X1.10	0,569	0,000	Valid
	X1.11	0,759	0,000	Valid
	X1.12	0,724	0,000	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,700	0,000	Valid
	X2.2	0,675	0,000	Valid
	X2.3	0,765	0,000	Valid
	X2.4	0,575	0,000	Valid
	X2.5	0,644	0,000	Valid
	X2.6	0,718	0,000	Valid
	X2.7	0,693	0,000	Valid
	X2.8	0,748	0,000	Valid
	X2.9	0,649	0,000	Valid
	X2.10	0,764	0,000	Valid
Komitmen Kerja (Y)	Y1	0,794	0,000	Valid
	Y2	0,867	0,000	Valid
	Y3	0,510	0,001	Valid
	Y4	0,893	0,000	Valid
	Y5	0,615	0,000	Valid
	Y6	0,835	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 Hasil Uji Validitas menyatakan bahwa Nilai Korelasi semua item pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas
Kepuasan Kerja (X ₁)	12	0,917	> 0,60
Stres Kerja (X ₂)	10	0,879	
Komitmen Kerja (Y)	6	0,829	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* item variabel, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi lebih dari 0,60 maka, semua variabel dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	37
Sig	0,200

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov smirnov sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,050 artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Vaeriabel	VIF	Standard
Kepuasan Kerja (X1)	1,308	10
Stres Kerja (X2)	1,308	10

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4, nilai toleransi seluruh variabel independen > 0,10. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.751	2.781		-0,630	0,533
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,047	0,041	0,219	1,147	0,259
Stres Kerja (X ₂)	0,039	0,032	0,238	1,246	0,221

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai sig variabel X1 sebesar 0.259 dan nilai sig variabel X2 sebesar 0,221 atau lebih dari 0.050 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
1	0,809 ^a	0,655	0,635	2,47542	1,611

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui nilai durbin-watson sebesar 1,611. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table durbin-watson pada signifikansi 5%. Nilai durbin-watson sebesar 1,611 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,5904 dan lebih kecil dari (4-dU) $(4-1.5904) = 2,4096$ maka dapat disimpulkan $1,5904 < 1,611 < 2,4096$ artinya data tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t	Sig	Ket.
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,355	4,749	0,000	H1 : diterima
Stres Kerja (X ₂)	-0,193	-3,366	0,002	H2 : diterima
Konstanta (a)			12,597	
Nilai Korelasi (R)			0,809	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,655	
F _{hitung}			32.284	
Signifikansi F			0,000	H3 diterima
Y			Komitmen Organisasi	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Bisa dijelaskan mengenai masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 12,597 artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai sebesar 12,597.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,355 artinya terjadi peningkatan variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,355 satuan. Artinya semakin tinggi nilai variabel Kepuasan Kerja (X1) semakin tinggi pula nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel Kepuasan Kerja (X1) maka semakin rendah pula nilai variabel Komitmen Organisasi (Y).
- 3) Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) sebesar -0,193 artinya terjadi penurunan variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar -0,193 satuan. Artinya semakin tinggi nilai variabel Stres Kerja (X2) semakin rendah nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel Stres Kerja (X2) maka semakin tinggi pula nilai variabel Komitmen Otganisasi (Y).

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig.
(Constant)	2,495	0,018
Kepuasan Kerja (X₁)	4,749	0,000
Stres Kerja (X₂)	-3,366	0,002

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (37-2-1) = t\text{-Tabel } 34 = 2,03224$$

- 1) Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,749 > t$ tabel (**2,03224**), dimana H_0 ditolak dan Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
- 2) Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar $0,002 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $-3,366 < t$ tabel (**2,03224**), dimana H_0 ditolak dan Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	32,284	0,000
Stres Kerja (X2)		

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

$$F\text{-Tabel} = (n-k) = (37-2) = F\text{-Tabel } 35 = 3.27$$

Berdasarkan pada tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($32,284 > 3,27$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,809	0,655	0,635

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 10. diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,655 atau 65,5%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya pada yayasan UKM Mendunia Centre Kediri. Semakin tinggi nilai variabel Kepuasan Kerja (X1) semakin tinggi pula nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nahita & Saragih (2021: 402) dalam jurnal ilmiahnya yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan juga penelitian yang dilakukan Aminollah & Ronsandi (2020: 94) yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,01 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja positif maka komitmen organisasi.

Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai Sig. $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, apabila karyawan merasakan tertekan dan stres dalam melakukan pekerjaannya dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya pada yayasan UKM Mendunia Centre Kediri. Semakin tinggi nilai variabel Stres Kerja (X2) semakin rendah nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Damrus & Sihalo (2018: 12-13) dalam jurnal ilmiahnya yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga penelitian yang dilakukan Purba *et al.*, (2022: 4022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada yayasan UKM mendunia Centre Kediri.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Ariawan & Sriathi (2018: 986) dalam jurnal ilmiahnya yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga penelitian yang dilakukan dan dan Ningsih *et al.*, (2020: 43) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Pada bab terakhir dari pembahasan penyusunan skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran yang sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan pada Yayasan UKM Mendunia Centre Kediri dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan yaitu:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) nilai $t_{hitung} 4,749 > t_{tabel} 2,03224$ dan signifikan atau $Sig-t 0,000 < 0,05$ maka variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel Stres Kerja (X2) nilai $t_{hitung} -3,366 > t_{tabel} 2,03224$ dan signifikan atau $Sig-t 0,002 < 0,05$ maka variabel Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Yayasan UKM mendunia Centre Kediri dengan nilai $F_{hitung} 32,284 > F_{tabel} 3,27$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aminollah, & Ronsandi, F. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia). *Jurnal Psimawa*, 3(2), 89–95.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stes Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT Banyumas Denpasar . Hal ini membua. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2). Hlm. 964–992.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damrus, D., & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i1.885>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Purba, P. Y., Dubert, L., & Salim, A. (2022). *Commitment At PT . Indako Trading Coy Medan Pengaruh Kepemimpinan , Reward , Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT . Indako Trading Coy Medan*. 3(November), 4014–4023.
- Robbins, S., & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.