

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik

Kharin Kamilia Lutfi Prasty
Universitas Negeri Surabaya
kharin.kamilia@gmail.com

Abstract

PT. Varia Usaha Beton Gresik is a subsidiary of PT. Semen Gresik which engaged in the construction sector, especially the development of infrastructure and property. Since 1988, the company has fulfilled a lot of demands on raw matter material and read mixed concrete across East Java. The factory has expanded the business scope until Central Java, Makassar, and Bali. More than 20 project are handled by PT. Varia Usaha Beton Gresik. Stress is a part of the workers life. Stress have an impact on employee declining performance. There's a factor that can increase the employee performance and that is employee commitment to the organization. This study aim to examine and analyze the impact of work stress on employee performance through organizational commitment.

This study is causally using a quantitative approach. The population in this research is 40 respondents. The sampling technique that used in this research is sampling jenuh because the sample in this research consists of 40 respondents, and all the questionnaires were returned. The analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of software SmartPLS.

The results of this study explain that job stress has a significant negative effect on employee performance. Job stress doesn't have influence on organizational commitment. Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. Organizational commitment not mediates the influence of job stress on employee performance.

Keywords : Job Stres, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi Indonesia salah satunya bergantung pada infrastruktur. Infrastruktur di Indonesia pada tahun ini menurut Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) menunjukkan bahwa infrastruktur berada di urutan teratas sebesar 71% sebagai sektor yang paling diminati oleh investor (swa.co.id). Dengan tingginya peminat investor dalam hal pembangunan infrastruktur di Indonesia menunjukkan bahwa kebutuhan akan infrastruktur di Indonesia sangat tinggi. Ditandai dengan adanya megaproyek di Indonesia, antara lain: pembangunan jalan

tol, bendungan, dan jembatan yang direncanakan oleh pemerintah.

Potensi perekonomian yang tinggi didukung dengan populasi penduduk yang besar harus dibarengi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat kedepannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dimiliki oleh perusahaan. Peran sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi tetapi sebagai alat

penggerak, dan penentu sehingga suatu organisasi dapat berjalan.

Kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas akan menunjang kinerja organisasi. Kinerja sendiri merupakan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka dapat menghasilkan output yang maksimal sehingga menunjang tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Sopiah (2008:95) mengemukakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja karyawan yang rendah. Handoko (2001:200) menyatakan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres bergantung pada reaksi karyawan.

Stres merupakan bagian hidup dari para pekerja. Semua pekerjaan pasti dapat menimbulkan stres. Dengan tuntutan dari berbagai aspek baik tuntutan atau tekanan dari dalam perusahaan maupun tekanan dari luar perusahaan yang dapat dengan mudah membuat pekerja Indonesia mengalami stres. Hal tersebut sejalan dengan Handoko (2001:200) menyatakan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres bergantung pada reaksi karyawan.

Usman & Ismail (2010) dalam Badar (2011:9) menjelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan stres adalah salah satu isu yang paling tinggi dan bermasalah untuk organisasi yang bekerja. Rehman *et al.* (2010) dalam Badar (2011:9) juga mengungkapkan stres sebagai penyebab utama kesehatan yang buruk bagi karyawan dan mengurangi kinerja di seluruh dunia. Handoko (2001:200) menyatakan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres bergantung pada reaksi karyawan.

Penelitian Karunanithy dan Ponnampalam (2013:87) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres dan kinerja pada bank di Provinsi Eastern Sri Lanka. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Bashir dan Ramay (2012:122) yang menyatakan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian berbeda dari Suryani *et al.* (2014:189) stres kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan spa di Bali, yang berarti dengan meningkatnya stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres pada karyawan tidak dianggap sebagai negatif tetapi sebagai stres yang baik. Stres yang baik dimaksud stres yang memberikan dampak positif

terhadap kinerja. Dimana dengan memiliki stres justru meningkatkan kinerja.

Fairbothor dan Warn (2003) dalam Cicei (2012:1077) stres kerja juga sangat terkait dengan hasil organisasi seperti mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasi atau perilaku penarikan karyawan yang tinggi. Penelitian Haryanni *et al.* (2014:28) menyatakan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang sama juga pada penelitian Masihabadi *et al.* (2015:303) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja negatif dipengaruhi oleh stres.

Penelitian yang berbeda menurut Ziauddin *et al.* (2010:617) bahwa stres berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan dimana semakin tinggi stres kerja seseorang maka semakin tinggi komitmen organisasi seseorang karyawan semakin tinggi juga tingkat stres yang dialami.

Newstroom (2002) dalam Sopiah (2008:156) mengatakan bahwa dalam komitmen organisasi terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh sungguh demi organisasi. Usaha yang dimaksud dalam bentuk kontribusi kinerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya.

Penelitian Meemari *et al.* (2013:164) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi komitmen organisasi seseorang akan berpengaruh pada kinerja karyawan seseorang yang semakin tinggi juga.

Sedangkan penelitian berbeda dari Murty dan Hudiwinarsih, (2012:215) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan dengan kinerja karyawan, yang berarti tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam realitanya karyawan mengalami stres ditunjukkan dengan adanya tuntutan dari kantor pusat yang berkedudukan di Waru dan juga tuntutan dari pelanggan, karena PT. Varia Usaha Beton Gresik lebih kepada operasional. Pada divisi Beton Pracetak (BPC) karyawan mengeluh sakit kepala karena pekerjaan yang berat. Dengan kondisi perusahaan yang berat dan adanya suara bising dari alat-alat berat dan juga truk membuat pekerja sakit kepala. Selain itu, saat menghadapi proyek-proyek besar karyawan yang ada di divisi BPC, BM, JSP dan BSP sering tegang. Ada beberapa karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaan mereka dan suka menunda-nunda untuk menyelesaikannya. Karyawan merasa bosan karena merasa bahwa pekerjaannya monoton, sehingga mereka menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dan hasil wawancara dengan Kepala Regu Administrasi dan Pergudangan Jasa Sewa Peralatan (JSP) Bapak Iswahyudi dan Ibu Ani selaku HRD PT. Varia Usaha Beton Gresik untuk komitmen karyawan terhadap organisasi tergolong bagus. Hal tersebut ditunjukkan dari tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi, karena jarang ada karyawan yang tidak hadir kecuali karyawan yang ijin sakit dan ada beberapa karyawan yang telat masuk dikarenakan jarak lokasi rumah dengan perusahaan jauh. Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik terdapat slogan untuk mencintai perusahaan agar memupuk komitmen karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Iswahyudi selaku Kepala Regu Administratif dan Pergudangan Jasa Sewa Peralatan (JSP) berpendapat bahwa untuk kinerja di perusahaan sangat bagus. Hal itu dibuktikan dari keseluruhan plant (BPC, BM, JSP, dan BSP) target pada tahun 2013 tercapai melebihi 100%, untuk target tahun 2014 belum tercapai 100%, sedangkan tahun 2015 target mencapai lebih dari 100%. Kelebihan target dari tahun 2013 dan 2015 bisa menutupi kekurangan tahun 2014. Jadi selama 3 tahun berturut-turut target perusahaan sudah terpenuhi. Selain dari target, ada pembukaan 2 kantor baru. Ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sangat bagus dengan adanya pembukaan 2 kantor baru. Selain itu, dari hasil pengamatan yang dilakukan dan juga dari hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi bahwa kerja sama antara divisi BPC dan divisi BSP sangat bagus, dimana dalam pembuatan tiang pancang dan lain sebagainya divisi BPC membutuhkan olahan bahan baku dari divisi BSP. Begitu juga dengan kerja sama antara divisi BSP dan JSP. Karyawan juga dapat menyelesaikan *deadline* pekerjaan mereka.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:368) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Mangkunegara (2011:179) stres adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi tuntutan tugas dan pekerjaan mereka. Stres kerja yang dialami dapat dilihat dari emosi yang mulai menjadi tidak stabil, perasaan tidak tenang, merokok terlalu berlebihan, tidak bisa bersikap santai, mengalami gangguan pencernaan dan tekanan darah meningkat

Teori Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1997) dalam Ansel dan Wijono (2012:128) menyimpulkan komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi di mana terjadi proses individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2008:100), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002:34).

Menurut Mathis and Jackson (2011:278) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian memerlukan adanya hipotesis dan pengujiannya. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik.

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik dan angket yang kembali sebanyak 40 kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu: Stres kerja adalah sebagai variabel independen dengan pengertian suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting pendapat Robbins dan Judge (2008:368).

Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja dalam penelitian mengacu Robbins (2006:800) menjelaskan stres kerja memiliki tiga indikator, yaitu :

- 1) Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- 2) Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur.
- 3) Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan pengertian apa yang dilakukan dan tidak dilakukan Mathis dan Jackson (2011:278).

Indikator kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson(2011:378) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan pengertian keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi di mana terjadi proses individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut pendapat Allen & Meyer (1997) dalam Ansel dan Wijono (2012).

Indikator komitmen organisasi dalam penelitian sesuai dengan pendapat Allen & Meyer (1997) dalam Ansel dan Wijono (2012) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif, seperti perasaan emosional untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Komitmen normatif, seperti keberatan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan.

- 3) Komitmen berkelanjutan, seperti pentingnya organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square*. Sebelum analisis *Partial Least Square* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui apakah item pernyataan tersebut valid dan reliabel, lalu dilakukan analisis deskriptif untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang disajikan.

HASIL

Karakteristik Responden untuk menggambarkan masing-masing karakteristik karyawan yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	37	92,5 %
2.	Perempuan	3	7,5 %
Total		40	100

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa dari 40 responden karyawan dijadikan subjek penelitian, 37 orang (92,5%) adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 3 orang (7,5 %).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 30 tahun	14	35 %
2.	30-40 tahun	12	30 %
3.	41-50 tahun	10	25 %
4.	> 51 tahun	4	10 %
Total		40	100 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini, usia <30 tahun sebanyak 35% usia 30-40 tahun sebanyak 30% usia 41-50 tahun 25% usia >51 tahun 10%. Dengan demikian, responden penelitian sebagian besar berusia < 30 tahun.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	13	32,5%
2.	Diploma	9	22,5%
3.	S1	18	45 %
4.	S2	-	-
5.	S3	-	-
Total		40	100 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 4.3, jumlah responden berdasarkan pendidikan tertinggi dalam penelitian ini adalah S1 45% karyawan dan pendidikan SMA/SMK sebanyak 32,5% karyawan D3 sebanyak 22,5%. Dengan demikian, responden penelitian sebagian besar tingkat pendidikan S1.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1.	≤ 5 tahun	17	42,5 %
2.	> 5-10 tahun	8	20 %
3.	> 10-15 tahun	3	7,5 %
4.	> 15-20 tahun	5	12,5 %
5.	> 20 tahun	7	17,5 %
Total		64	100 %

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, jumlah responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini, lama bekerja <5 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), lama bekerja >5-10 tahun sebanyak 8 orang (20%), lama bekerja >10-15 tahun (7,5%) >15-20 tahun sebanyak 12,5% dan > 20 tahun sebanyak 17,5%. Dengan demikian, responden penelitian sebagian besar lama bekerja di perusahaan selama ≤ 5 tahun.

Hasil Statistik Rata-Rata

Stres Kerja

Hasil statistik rata-rata stres kerja menunjukkan stres yang dialami karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik meliputi gejala psikologis, gejala perilaku, dan gejala fisiologis berada pada rata-rata rendah. Hal tersebut dibuktikan dari nilai rata-rata variabel sebesar 2,31.

Kemudian untuk hasil indikator gejala perilaku dan gejala psikologis memiliki nilai rata-rata yang sama yakni sebesar 2,33 dengan katagori rendah. Sedangkan indikator gejala fisiologis tergolong kategori sedang dengan rata-rata indikator 2,38.

Komitmen Organisasi

Hasil statistik rata-rata komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap rekan kerjanya (kedekatan secara emosional) atau komitmen afektif dalam kategori sedang. Nilai rata-ratanya adalah 3,41.

Kemudian komitmen karyawan yang timbul karena kesadaran diri sendiri atau komitmen normatif terhadap organisasi itu sendiri memiliki nilai rata-rata tidak jauh berbeda sama-sama tergolong sedang sebesar 3,3.

Indikator selanjutnya yaitu komitmen berkelanjutan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 tergolong sedang.

Kinerja Karyawan

Hasil statistik rata-rata kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator kehadiran sebesar 3,32 dengan kategori sedang. Indikator kemampuan bekerja sama juga sama-sama tergolong sedang dengan hasil rata-rata sebesar 3,66.

Kemudian hasil rata-rata tertinggi selanjutnya adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dengan nilai masing-masing 4,11, 3,85, 3,9.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah indikator dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan software *smartPLS 3.0*.

Tabel 4.9

Outer Loading dari Variabel Stres Kerja

Item	Outer Loading	Keterangan
X1	0,669	Valid
X2	0,766	Valid
X3	0,946	Valid

Sumber: Output Smart PLS 3.0, 2016

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa *outer loading* dari masing-masing item pernyataan stres kerja lebih besar dari 0,50.

Tabel 4.10

Outer Loading dari Variabel Komitmen Organisasi

Item	Outer Loading	Keterangan
Z1	0,858	Valid
Z2	0,920	Valid
Z3	0,775	Valid

Sumber: Output Smart PLS 3.0, 2016

Dari tabel 4.10 menunjukkan *outer loading* dari masing-masing item pernyataan dari indikator komitmen organisasi lebih besar dari 0,50.

Tabel 4.11

Outer Loading dari Variabel Kinerja Karyawan

Item	Outer Loading	Keterangan
Y1	0,769	Valid
Y2	0,907	Valid
Y3	0,859	Valid
Y4	0,673	Valid
Y5	0,695	Valid

Sumber: Data PLS 3.0, 2016

Dari tabel 4.11 menunjukkan *outer loading* dari masing masing item pernyataan kinerja karyawan lebih besar dari 0,50.

Berdasarkan tabel 4.9, 4.10 dan 4.11 tampak bahwa semua *outer loading* di atas 0,50. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa variabel-variabel di atas mempunyai *convergent validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Composite reliability ini digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap blok indikator yang mengukur sebuah konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap variabel.

Tabel 4.12

Composite Reliability Variabel

Variabel	Composite reliability
Stres kerja	0,841
Komitmen organisasi	0,889
Kinerja karyawan	0,888

Sumber: Output PLS 3.0, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil R-Square (*Inner Model*)

Berikut ini merupakan hasil dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Bank PT. Varia Usaha Beton Gresik, dihasilkan nilai koefisien determinan (*R-Square*).

Tabel 4.14

Nilai R-Square Model

Variabel	R-Square
Stres kerja	—
Komitmen organisasi	0,016
Kinerja karyawan	0,324

Sumber: Output PLS 3.0, 2016

Pada tabel 4.14 di atas, model pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,016 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 1,6% sedangkan faktor-faktor lain dalam stres kerja yang tidak terdapat dalam penelitian mampu menjelaskan komitmen organisasi pada PT. Varia Usaha Beton Gresik sebesar 98,4%.

Pada tabel 4.14 juga menunjukkan model pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh *R-square* sebesar 32,4% yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 32,4% sedangkan faktor-faktor lain dalam stres kerja yang tidak terdapat dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik sebesar 67,6%.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.15
Hasil Path Coefficients

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics (IO/STERR I)	T-table	Kesimpulan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,330	2,106	≥ 1,96	Signifikan
Stres Kerja → Komitmen Organisasi	-0,125	0,600	≥ 1,96	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,424	4,421	≥ 1,96	Signifikan

Sumber: Output PLS 3.0, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijabarkan pengujian antar variabel sebagai berikut:

Besarnya nilai t-statistics pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,106 lebih besar dibandingkan t-tabel yakni 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pada original sampel sebesar -0,330. Hasil tersebut bertanda negatif yang berarti semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi begitu juga sebaliknya.

Besarnya nilai t-statistics pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi 0,600 lebih kecil dibandingkan t-tabel yakni 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan pada variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi. Pada original sampel sebesar -0,125. Hasil tersebut bertanda negatif yang berarti semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi begitu juga sebaliknya.

Besarnya nilai t-statistics pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,421 lebih besar dibandingkan t-tabel yakni 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pada original sampel sebesar 0,424. Koefisien tersebut bertanda positif yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi pula begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini, dapat dilihat besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics (IO/STERRI)	T-table	Kesimpulan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,330	2,106	≥ 1,96	Signifikan
Stres Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	-0,053	0,507	≥ 1,96	Tidak Signifikan

Sumber: Output PLS 3.0, 2016

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik, namun hasil t-statistic menunjukkan sebesar 0,507 dimana lebih kecil dari t-tabel 1,96. Sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi dari hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan pengujian hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, yaitu semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sehingga H1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Badar (2011), Bashir and Ramay (2012), Karunanithy dan Ponnampalam (2013).

Hasil rata rata indikator tertinggi yaitu dari indikator gejala fisiologis sebesar 2,38 rata-rata indikator terendah yaitu dari indikator gejala psikologis dan gejala perilaku sebesar 2,33. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mengalami gejala fisiologis yang terkait dengan aspek kesehatan yaitu dengan seringnya karyawan mengalami sakit kepala. Sedangkan, untuk kinerja karyawan hasil rata-rata indikator tertinggi yaitu pada kuantitas dari hasil dimana

karyawan mampu memproduksi atau menghasilkan lebih dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar.

Stres kerja yang ada di PT. Varia Usaha Beton Gresik tergolong rendah. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan wawancara dengan Bapak Iswahyudi bahwa stres yang dialami karyawan biasa saja tidak termasuk stres yang tinggi yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja.

Gejala psikologis menurut Bapak Iswahyudi untuk masalah tegang saat menghadapi proyek-proyek besar juga wajar, namun karyawan tidak pernah sampai berkonflik atau bersitegang dengan karyawan lain. Untuk berbeda pendapat juga wajar malah jarang sekali karyawan beradu argumen semua bisa diselesaikan dan dibicarakan dengan baik-baik. Selain itu, karyawan bisa mengontrol emosinya dengan baik, hal tersebut terbukti saat bekerja karyawan tidak pernah meluapkan emosi marah kepada rekannya, justru mereka selalu saling bersendagurau dan selalu meledek rekan kerjanya.

Gejala perilaku menurut Bapak Iswahyudi untuk tingkat produktivitas karyawan sendiri bagus sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dimana karyawan dapat menyelesaikan target baik target bulanan maupun tahunan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan, gejala fisiologis menurut Bapak Iswahyudi seperti sakit kepala wajar apabila karyawan mengalami sakit kepala akibat pekerjaannya. Setiap orang pasti mengalami sakit kepala akibat pekerjaannya. Karyawan di sini wajar mengalami sakit kepala biasanya ada karyawan yang bekerja sampai larut malam untuk mengecek kondisi di lapangan, sehingga berdampak pada sakit kepala dikarenakan kurangnya istirahat dan juga karena kondisi lingkungan kerja yang bising yang dapat mengganggu sehingga dapat menimbulkan sakit kepala.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berbeda dengan pengujian hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, yaitu tidak adanya pengaruh. Sehingga H2 ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Viktorius (2012)

Dari hasil *R-Square* yang menunjukkan nilai 0,016 hal ini menunjukkan konstruk stres kerja dapat menjelaskan konstruk komitmen organisasi sebesar 1,6%. Sedangkan, 98,4% dijelaskan oleh pengaruh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini berarti bahwa konstruk

stres kerja menunjukkan model yang lemah terhadap komitmen organisasi.

Komitmen karyawan tergolong sedang dimana tidak bergantung pada stres dikarenakan karyawan mampu mengelola stres dengan baik, sehingga tidak banyak berdampak negatif pada komitmen karyawan pada organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada ada divisi BPC dimana karyawan mampu mengelola stres dengan cara karaoke bersama saat jam istirahat. Selain itu pada saat jam bekerja divisi BPC dan BM memutar musik/lagu sehingga karyawan mampu mengatasi stres yang dialami.

Selain itu terdapat pengaruh variabel lain yang lebih mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja pegawai tetap PT. Varia Usaha Beton Gresik sangat nyaman dimana bekerjanya pada kantor yang memiliki berbagai macam fasilitas yang mendukung sehingga memudahkan pekerjaan. Berbeda dengan lingkungan kerja pada bagian produksi dimana terdapat berbagai macam alat berat sehingga kondisinya tidak kondusif dan kurang nyaman. Selain itu pada lingkungan kerja pegawai tetap hubungan antar karyawan baik, sehingga bisa terjalin kerja sama dan kedekatan antar karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, peneliti menemukan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Meemari *et al.* (2013) dan Kalkavan and Katrinli (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari tabel *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,424 yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, hasil perhitungan T statistics yang menunjukkan nilai sebesar 4,421 yang lebih besar daripada 1,96 membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi komitmen karyawan di perusahaan cukup baik dimana berdampak pada kinerja. Hal tersebut ditunjukkan pada kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan tinggi, karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan baik target bulanan maupun target tahunan.

Untuk ketepatan waktu dari hasil sendiri karyawan dapat menyelesaikan *deadline* yang telah diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu dalam hal kerjasama, biasanya pada minggu ketiga dan keempat karyawan akan sibuk menyelesaikan *deadline*, sehingga karyawan yang satu dengan yang lain dapat *memback up* atau membantu pekerjaan karyawan yang belum selesai.

Komitmen yang paling tinggi yaitu pada indikator komitmen afektif yaitu karyawan ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan, hal tersebut terlihat pada jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Alasan kenapa karyawan ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan meskipun kebanyakan karyawan sudah lama bekerja di perusahaan adalah dengan lamanya bekerja dapat memunculkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan dan perusahaan, sehingga karyawan ingin menghabiskan sisa karirnya di PT. Varia Usaha Beton Gresik. Selain itu, karyawan yang sudah lama bekerja sudah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja dan suasana kerja. Untuk mencari pekerjaan lain juga susah, sehingga membuat karyawan memilih untuk bertahan di PT. Varia Usaha Beton Gresik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil original sample bahwa pengaruh langsung stres terhadap kinerja sebesar -0,330 sedangkan pada *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu melalui komitmen organisasi dengan nilai original sample sebesar -0,053.

Kemudian jika dilihat dari T statistics pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,507 yang berarti lebih kecil dari 1,96, sehingga pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu melalui komitmen organisasi dapat dikatakan tidak signifikan. Apabila dilihat hasil dari pengaruh langsung stres terhadap komitmen organisasi tidak signifikan, hal tersebut bisa menyebabkan komitmen bukan sebagai variabel yang memediasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H₄ ditolak, dimana komitmen organisasi terbukti bukan sebagai variabel intervening atau variabel yang memediasi antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Hal ini didasari berdasarkan fenomena dimana faktor dari komitmen karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi sedang sehingga berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, variabel mediasi diperlukan apabila tidak terdapat pengaruh antar variabel

atau hanya ada sedikit pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Hasil pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hasil T statistic juga menunjukkan kurang dari 1,96. Sehingga komitmen bukan sebagai variabel yang memediasi.

Komitmen organisasi dapat berdiri sendiri menjadi satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak harus menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien pengaruh langsung -0,330 hasil T statistic sebesar 2,106 lebih besar dari T table 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya koefisien pengaruh langsung -0,125, sedangkan T statistic 0,600 lebih kecil daripada 1,96. Selain itu, dilihat dari komitmen karyawan sangat baik dimana karyawan memiliki kedekatan secara emosi pada organisasi sehingga memilih untuk tidak meninggalkan organisasi atau keinginan bertahan meskipun dalam keadaan stres.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien pengaruh langsung 0,424 dengan nilai T statistic 4,421 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang terjadi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.
4. Berdasarkan perhitungan dari penelitian ini, komitmen organisasi bukan merupakan variabel intervening atau tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi -0,053 lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja -0,330. Selain itu, nilai T statistics 0,507 lebih kecil dari 1,96 sehingga tidak signifikan.

SARAN

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memupuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Caranya dengan memberikan kepuasan, misalnya gaji, bonus, tunjangan dan lain sebagainya sehingga bisa memupuk komitmen karyawan. Selain itu, mengagendakan dan menganggarkan dana untuk kegiatan *family gathering* bersama seluruh karyawan dan keluarganya karena jarang sekali diadakan *family gathering*. Tujuannya untuk mempererat kedekatan antar karyawan. Selain itu, lebih sering melakukan kegiatan yang menumbuhkan rasa solidaritas antar karyawan serta loyal dan bangga pada perusahaan.
2. Bagi perusahaan harus melakukan pendekatan-pendekatan kepada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dengan begitu perusahaan bisa mengatasi stres yang dialami oleh karyawan. Perusahaan diharapkan memberikan liburan atau rekreasi outbound untuk melatih kekuatan kepada karyawan sehingga bisa mengurangi stres kerja. Tujuannya agar karyawan tidak sering mengeluh sakit kepala saat sedang bekerja. Perlunya relaksasi agar tingkatan stres yang dialami dalam keadaan rendah. Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan tes kesehatan untuk pekerja sehingga perusahaan bisa mengetahui bagaimana kondisi pegawainya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, akan lebih baik meneliti lingkungan kerja pada bagian produksi. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. Vol 2, No 2, pp 125-142 (<https://www.google.com/>, diakses 10 Januari 2016).
- Badar, Rashid Muhammad. 2011. Factor Causing Stress and Impact on Job Performance, A Case Study of Banks of Bahawalpur, Pakistan. *European Journal of Business and Management* ISSN: 2222-1905 (Paper) ISSN: 2222-2839 (Online). Vol 3, No 12, pp 9-17 (www.iiste.org, diakses 12 November 2015).

- Bashir, Usman dan Ramay, Muhammad Ismail. 2010. Impact of Stress on Job Performance A Study on Banking Sector Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*. Vol 2, No 1, pp 122-126 (www.ccsenet.org/ijms, diakses 16 November 2015).
- Cicei, Cristiana Catalina. 2012. Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organization. *Social and Behavioral Sciences*. Pp 1077-1081 (www.sciencedirect.com, diakses 19 Desember 2015).
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanni, Harun, Salleh, Rohani, Memon, Mumtaz Ali, Baharoom, M Noor Rosli, dan Abdullah, Azrai. 2014. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science* ISSN1911-2017 E-ISSN 1911-2025. Vol 10, No 11, pp 28-32 (www.ccsenet.org/ass, diakses 19 Desember 2015).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karunanithy, Kamalakumati dan Ponnampalam, Ambika. 2013. A Study on The Effect of Stress on Performance of Employees in Commercial Bank of Ceylon in The Eastern Province. *European Journal of Bussiness Management*. Vol 5 No 27, pp 87-95 (www.iiste.org, diakses 3 Desember 2015).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masihabadi, Abolghasem., Rajaei, Alireza., Koloukhi, Amir Shams. Parsian, Hossein. 2015. Effects of Stress on Auditor's Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal of Organizational Leadership*. Pp 303-314 (www.ssrn.com, diakses 19 Desember 2015).
- Mathis, Robert. L dan Jackson John. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Memari, Negin, Mahdieh, Omid, Marnani, Ahmad Barati. 2013. The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance A Study of Meli bank. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 5, pp 164-171 (<https://www.google.com/>, diakses 20 Desember 2015).
- Murty, Windy Aprilia dan Hudwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No 2, pp 215-228 (<https://www.google.com/>, diakses 21 April 2016).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryani, Ni Kadek., Sarmawa, I WayanGede., Warman, Made. 2014. Work Family Conflict, Job Stress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 6, No 32, pp 189-195 (www.iiste.org, diakses 12 November 2015).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Ziauddin., Khan, Muhammad Riaz, Jam, Farooq Ahmed, and Hijazi, Syed Tahir. 2010. The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*. Vol 13, No 4, pp 617-622 (<https://www.google.com/>, diakses 17 Desember 2015).
- <http://swa.co.id/>, diakses 22 Maret 2016.