

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

RONY FEBRIANTO
DEWIE TRI WIJAYATI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail:rony.febrianto@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this research is to partially and simultaneously know whether organization's commitment and work stress influence the employees' performance of PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya. The samples used in this research are 43 employees of PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya, while in analyzing the data the writer used multiple linear regression method. The result found that at the same time (simultaneously) organization's commitment (X1) and work stress (X2) influence employees' performance (Y), and partially those two variables, organization's commitment and work stress, influence employees' performance. The dominant free variable which influences employees' performance in PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya is work stress.*

Keywords: *organization's commitment, work stress, employees' performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen, mengembangkan potensi usaha sepenuhnya dan menciptakan lingkungan dengan mengoptimalkan karyawannya agar unggul, kompetitif serta mampu membangun sinergi yang menguntungkan. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya (Sinulingga, 2009).

Pada tahun 2010 industri ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) memperkirakan, total belanja ritel

modern tahun ini bakal mencapai Rp. 100 trilyun, sebanyak 65 trilyun merupakan belanja makanan dan sisanya non-makanan. Makanan yang merupakan kebutuhan pokok manusia, mengharuskan kita mau tidak mau untuk berbelanja makanan dan minuman setiap harinya. Hal inilah yang menyebabkan mengapa pertumbuhan ritel sangat pesat. (Kompas.com. 2010).

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja, oleh karena itu tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya-sumber daya yang lain. Untuk mendapatkan semua itu perusahaan perusahaan ritel tersebut membutuhkan sosok seorang pemimpin yang berkharisma dan mampu bekerja sama dengan karyawan agar dapat terjalin kinerja yang kompak. (Kompas.Com. 2010). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi *job performance* atau prestasi kerja karyawan adalah

komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja tinggi sehingga produktivitas dapat tercapai secara optimum (Luthans,2006). Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik (Trinydia,2012).

Selain komitmen organisasi, stres kerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. (Mangkunegara, 2005:157). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis di PT. Lion Superindo Citraland Surabaya, menunjukkan bahwa manajemen perusahaan belum dapat menumbuhkan *sense of ownership* pada karyawan. Manajemen masih kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sedangkan karyawan masih disarankan hanya untuk bekerja.

Hasil lain juga ditemukan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Lion Superindo sangat tinggi, hal ini kemungkinan disebabkan kurang adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun dan tingkat

absensi yang tinggi. Ketika karyawan merasa tidak nyaman pada suatu pekerjaan maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal dan loyalitas pada perusahaan akan berkurang.

Dari karakteristik PT. Lion Superindo berupa beban kerja yang berlebihan, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan karyawan terserang stres kerja, stres kerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Surabaya bisa terganggu.

Berdasarkan hasil ulasan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membahas pengaruh pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2009: 122) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran. Michael *et al.*, (2009) komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi; 1)

Identifikasi-internalisasi tujuan organisasi dan nilai-nilai, 2) Keterlibatan - kegiatan yang karyawan melakukan sebagai bagian dari nya atau perannya, 3) Loyalitas - rasa memiliki organisasi yang mempekerjakan. Panggabean (2004:136) memberikan gambaran tentang faktor-faktor penentu komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut; 1) tingkat kesulitan memperoleh penghargaan, 2) *job satisfaction demographic* (jenis kelamin, usia, masa kerja, status perkawinan, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pendidikan, pendukung utama keluarga), 3) karakteristik pekerjaan itu sendiri, 4) *promotional opportunity*, 5) *distributive and procedural justice*, 6) turut mengambil keputusan, 7) perilaku pimpinan, 8) aktor lingkungan (hubungan industrial, iklim dan kesempatan kerja), 9) faktor personal (nilai-nilai dan motivasi kerja), 10) posisi dalam organisasi.

Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Sopiah (2008:156). Indikator yang digunakan yaitu; komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

Stres Kerja

Handoko (2001:200), stres adalah suatu kondisi untuk mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Margiati, (2003:71), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisamengatasinya, sehingga terjadi ketidakseimbangan keinginan dan

kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari pendapat Handoko (2001:200-201). Indikator yang digunakan diantaranya; a) beban kerja yang berlebihan, b) tekanan atau desakan waktu, c) kualitas supervisi yang jelek, d) iklim politik yang tidak aman, e) umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, f) kemenduaan peranan (*role ambiguity*), g) frustrasi, h) konflik antar pribadi dan antar kelompok, i) perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, j) berbagai bentuk perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sinambela *dkk.*, (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Umam, (2010:185). Moeheriono (2009:66), kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Mathis dan Jackson (2010:378) yaitu; 1) kualitas keluaran, 2) kuantitas keluaran, 3) waktu keluaran, 4) kehadiran, 5) sifat kooperatif.

Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan

Luthans (2006:250) yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah". Selanjutnya

Luthans (2006:250) menegaskan bahwa sikap komitmen organisasi dibandingkan kepuasan kerja adalah prediktor yang lebih baik dari variabel hasil yang diinginkan dan dengan demikian pantas menerima perhatian manajemen". Teori tersebut diperkuat oleh pernyataan Sopiah (2008:179) yaitu "karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi".

Stres dan Kinerja Karyawan

Handoko (2001:201) juga berpendapat bahwa pada keadaan stres yang sangat rendah atau tinggi maka kinerja karyawan akan rendah. Pada keadaan stres rendah akan terjadi perasaan bosan karena kurang adanya tantangan, sedangkan pada kondisi stres tinggi karyawan akan merasa tidak nyaman. Apabila keadaan stres kerja pada keadaan optimum maka kinerja juga akan menjadi optimum. Penelitian yang dilakukan oleh Michael *et.al.*, (2009) menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja.

Komitmen Organisasi, Stres kerja, dan Kinerja

Hasil penelitian Chen-chen *et.al.*, (2006) komunikasi berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan kinerja tapi tidak dengan stres kerja. Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dan stres kerja dengan kinerja. Sementara komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja.

Sedangkan Michael *et.al.*, (2009) menunjukkan bahwa stres dalam pekerjaan koordinator mempengaruhi komitmen kontinu secara tidak signifikan. Dalam penelitian ini stres kerja tidak berhubungan dengan koordinator

mentoring. Dalam penelitian ini stres merupakan faktor penting yang mempengaruhi kerja dan kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan konsep penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah:

- H1: Komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya.
- H2: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya.
- H3: Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian analisis kuantitatif. Penelitian ini bersifat kausal, karena akan meneliti pengaruh antara variabel bebas komitmen organisasi dan stres kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Tempat penelitian yang dituju adalah PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya yang beralamatkan di jalan Telaga Utama no . 11 Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Sampling Jenuh*, dimana dari semua jumlah populasi diambil semuanya.

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang

digunakan adalah komitmen organisasi dan stres kerja, sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja.

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi. Pengukuran komitmen organisasi merujuk pendapat Sopiah (2008:156) : komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif.

Stres kerja diartikan sebagai kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pengukuran stres kerja merujuk pendapat Handoko (2001:200-201) : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengukuran kinerja merujuk pada pendapat Mathis dan Jackson (2010:378) yaitu : kualitas keluaran, kuantitas keluaran, waktu keluaran, kehadiran, sifat kooperatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert adalah skala pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan skor 1 hingga skor 5.

Adapun skor yang diberikan dari item scale adalah sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral / tidak menjawab diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Setelah melalui uji validitas, diketahui bahwa semua item-item pernyataan dalam indikator untuk variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari nilai *r-tabel* (0,361). Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel-variabel tersebut dengan tepat. Setelah melalui uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki reliabilitas yang baik.

HASIL

Sejak tahun 1997, Superindo tumbuh dan berkembang bersama masyarakat Indonesia. Super Indo telah memiliki 118 gerai yang tersebar di 16 kota besar di Indonesia dan didukung lebih dari 5400 karyawan terlatih. Superindo menyediakan beragam produk kebutuhan sehari-hari dengan kualitas yang dapat diandalkan, lengkap, harga hemat, dan lokasi toko yang mudah dijangkau. Kesegaran dan kualitas produk selalu dijaga melalui pilihan sumber yang baik dan penanganan dengan standar prosedur operasional yang selalu dipantau. Hal ini menjadikan Superindo sebagai pilihan tempat berbelanja yang selalu "Lebih Segar", "Lebih Hemat" dan "Lebih Dekat".

Sebagai pendukung produk-produk lokal, dimanapun Superindo berada, Super Indo memiliki komitmen untuk memajukan

perekonomian lokal. Dengan bermitra dengan petani lokal, Super Indo terlibat langsung untuk memajukan perekonomian lokal dan memberdayakan usaha kecil dan menengah yang menjadi pemasok bagi gerai-gerai Superindo.

Superindo kini membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Dengan terus tumbuh dan memperluas jaringan, Superindo selalu mengedepankan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menginspirasi masyarakat luas untuk mengembangkan potensi karier bersama Superindo. Superindo Citraland merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel, yang didalamnya menjual kebutuhan sehari-hari masyarakat seperti makanan, minuman, peralatan rumah tangga, maupun perlengkapan kantor, baik kalangan menengah keatas maupun menengah kebawah. Struktur organisasi PT. Lion Superido Cabang Citraland Surabaya terdiri dari: STM (*Store Manager*), ASM (*Assistents Store Manager*), SPV (*Supervisor*).

Sebelum melakukan pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan grafik normal plot didapatkan hasil bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, hal ini menunjukkan distribusi residual normal. Berdasarkan uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari setiap variabel bebas penelitian yaitu komitmen organisasi nilai (VIF) = 1.239 dan stres kerja nilai (VIF) = 1.239.

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan angka tolerancinya mendekati 1

(yaitu 0,807, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Jika model regresi dikatakan baik adalah model yang yang homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residual SRESID, sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan karakteristik demografi responden, dari 43 responden sebanyak 27 responden (62,79%) berjenis kelamin laki-laki dan 16 responden (37,21%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 22 responden (51,16%) masih berusia 15 – 25 tahun, 14 responden (32,56%) berusia 25 – 45 tahun, 7 responden (16,28%) telah berusia 46 – 65 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, dari 43 responden sebanyak 28 responden (65,12%) ialah lulusan SMA, 11 responden (25,58%) lulus dari jenjang diploma, 4 responden (9,30%) telah menempuh jenjang S1.

Hasil

Hasil dari analisis regresi linier berganda menurut tabel 1:

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Unstandar dized Coefficient (B)	Standardi zed Coefficient (Beta)	t _{hitung}	Sig
(Constant)	9,303	-	-	-
X ₁	0,214	0,274	2, 59 9	0,01 3
X ₂	0,792	0,642	6, 08 7	0,00 0
R	= 0,801			
R ²	= 0,641			
Adjusted R ²	= 0,623			
F _{hitung}	= 35,756			
Sig F	= 0,000			
α	= 0,05			

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 9.303 + 0.214 X_1 + 0.792 X_2$. Nilai konstanta adalah sebesar 9,303, artinya jika variabel bebas $X_1, X_2 = 0$, maka nilai variabel terikat adalah 9.303. Dengan kata lain jika komitmen organisasi dan stres kerja tidak memberikan pengaruh, maka Kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya adalah sebesar 9.303.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) adalah sebesar 0.214, artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0.214 dengan anggapan variabel X_2 tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_1 dan Y, artinya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya akan mengalami peningkatan sebesar 0.214.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) adalah sebesar 0.792, artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0.792 dengan anggapan variabel X_1 tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_2 dan Y, artinya apabila stres kerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat, maka

kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya akan mengalami peningkatan sebesar 0.792.

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.801, hal ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) yang kuat antara komitmen organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.641, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya sebesar 64.10%, sedangkan sisanya sebesar 35.90% merupakan kontribusi dari faktor lainnya

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 2,599 dengan nilai signifikansi 0,000, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya. Komitmen organisasi dipresentasikan dalam tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatid. Distribusi jawaban responden yang didapatkan menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya, memiliki rata-rata yang tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya sudah tercipta dengan baik. Selain itu komitmen organisasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini yang artinya terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dan stres kerja. Jadi apabila komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chen-Chen et.al (2006) yang menunjukkan hasil adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Apabila karyawan memiliki loyalitas dan kesetiaan pada perusahaan maka akan sangat berdampak pada kinerjanya sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan produktif.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diperoleh thitung dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 6,087 dengan nilai signifikansi 0.000, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya. Stres Kerja yang terjadi di PT. Lion Superindo Cabang Citraland Surabaya bersumber dari tuntutan tugas/beban kerja yang berlebihan, tekanan/keterdesakan waktu (Handoko, 2001:200). Karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik, karakteristik tugas dari sudut prosedur kerja, tidak adanya kesempatan untuk maju/mengembangkan karir (Luthans, 2006:399).

Stres kerja dipresentasikan dalam delapan indikator yaitu beban kerja yang berlebih, tekanan / desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak

aman, kemenduaan peran, konflik pribadi dan keluarga, dan perbedaan nilai pribadi dan karyawan.

Distribusi jawaban responden yang didapatkan menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya memiliki rata-rata yang dapat dikatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya sudah tercipta dengan baik. Selain itu stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini yang artinya terdapat hubungan yang searah antara stres kerja dan kinerja karyawan. Jadi apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Michael et.al., (2009) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja. Stres disebabkan karena adanya ketidakpastian perekonomian, ketidakpastian teknologi, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar individu, struktur organisasi, kepemimpinan dalam organisasi, masalah keluarga, masalah ekonomi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda (Robbins, 2008:371).

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis regresi linier berganda diketahui F hitung sebesar 35.756 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya.

Amstrong (2003:34) komitmen organisasi adalah "Kecintaan dan kesetiaan, yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, kesediaan bekerja keras atas nama organisasi". Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah : kekuatan menerima, terlibat dan mempertahankan keanggotaan organisasi, sebagai refleksi dari loyalitas, kecintaan dan kesetiaan kepada organisasi.

Nasurdin dan Kumaresan (2005:64) mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul. Sedangkan menurut Handoko (2001:200), stres adalah suatu kondisi untuk mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan teori yang di ungkap oleh Sopiah (2008:179) yaitu "karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi". Kemudian Newstroom dalam Sopiah (2008 156) mengatakan bahwa "Dalam komitmen terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi". Usaha dalam hal ini adalah bentuk kontribusi kinerja yang dilakukan untuk perusahaannya.

Teori diatas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) yang menyatakan bahwa stres kerja dan semangat

kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya. Secara parsial kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan di masa yang akan datang, diantaranya penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada tingkat komitmen organisasi dan stres kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang diukur dengan variabel bebas lain.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel stres kerja merupakan variabel yang dominan. Oleh karena itu disarankan agar PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya terus menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang meliputi beban kerja yang berlebih dan kemenduaan peran dengan cara membagi job desc sesuai dengan posisi masing-masing karyawan, sehingga karyawan PT. Lion Superindo cabang Citraland Surabaya lebih meningkat kinerjanya. Selain itu diketahui bahwa komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi atas hasil kinerja karyawan agar karyawan lebih memiliki loyalitas dalam kerja dan kesetiaan pada apa yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan di masa yang akan datang, diantaranya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain seperti Kesehatan dan keselamatan kerja, gaji, motivasi dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja, gaji, motivasi.

Dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Penambahan variabel-variabel tersebut diharapkan dapat memperkaya dan lebih memberi pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, michael. 2003. *Mengelola karyawan : buku wajib bagi manajer lini*. Jakarta : Gramedia.
- Chen-Chen, Jui ; Silverthorne, Colin, dan Yao Hung, Jung. 2006. Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*. 27(4), 2006.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Cetakanke-15. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi 10th. Edisi indonesia*. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi sumber daya manusia*. Bandung: Refika aditama.
- Margiati. 2003. *Stres kerja*. Surabaya:citra media.
- Mathis, Robert L dan John H, Jackson. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke -10. Jakarta : Salemba Empat.
- Michael, Orly ; Court, Deborah, dan Petal, Pnina. 2009. Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23 (3), 2009 pp. 266-288.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan. 2005. "Organisational Stressor", *Singapore Management Review*, 27 (2): pp. 63-79.
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang). *Skripsi* : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinulingga, A franata. 2009. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Departemen Produksi PT. Lasallefood Indonesia. *Skripsi* : fakultas ekonomi dan manajemen, Institut Pertanian Bogor.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Trinydia, Yetta. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina. *Skripsi* ; Fakultas Sosial Dan Politik, Universitas Indonesia.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. 2010. (Cetakan Pertama). Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.
- [http.nasional.kompas.com](http://nasional.kompas.com)
[http.retnohapsarini.blogdetik.com](http://retnohapsarini.blogdetik.com)