

# **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BALI UTAMA DENPASAR**

**A A Ayu Candra Tri Bhuana Dewi <sup>(1)</sup>  
Desak Ketut Sintaasih <sup>(2)</sup>**

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: candratribhuana@yahoo.com

## **ABSTRACT**

*One of the factors that are most relevant to measure the quality of human resources is employees performance. Enhancement of employees performance affected by job stress and organizational commitment. The purpose of this study is to analyze and explain the effect of work stress and organizational commitment to employees performance. The population in this study were all employees of PT. Bangun Bali Utama Denpasar as many as 48 people. The sampling method was census method. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that job stress significantly negative effect on employee performance and organizational commitment significantly positive effect on employee performance. Head of the company is expected to show appreciation to employees who have a high loyalty, in addition to the employees who work excessively long hours that should be given compensation and to employees who often leave work during working hours given the punishment.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Stress, Organizational Commitment.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya penting yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. SDM memegang peranan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama pada perusahaan yang melibatkan banyak karyawan (Siong *et al.*, 2006). Demikian pentingnya SDM dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga permasalahan yang berkaitan dengan

SDM harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Salah satu faktor yang paling relevan untuk mengukur kualitas SDM adalah kinerja karyawan (Notoatmodjo, 2009:124). Colquitt (2009:37) mendefinisikan kinerja sebagai sekumpulan nilai perilaku pekerja yang berkontribusi secara

positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dihindari terjadinya stres bagi karyawan, karena stres kerja berimplikasi pada penurunan kinerja (Tuten dan Neidermeyer, 2004). Jimad dan Apriyani (2009) dalam penelitiannya menyatakan masalah stres kerja merupakan gejala penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Stres kerja menjadi masalah penting di perusahaan karena seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan.

Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Ardana, dkk.(2013:25) menyebutkan sumber stres pada karyawan adalah faktor yang melekat pada pekerjaan,

faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan organisasi dengan pihak luar.

Penelitian yang dilakukan oleh Novi, dkk. (2014) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Bashur dan Ramay (2010) pada sektor bank di Pakistan menunjukkan hasil hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan adalah negatif, yang berarti tingkat stres yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian Warraich *et al.* (2014) pada sektor pribadi Universitas Karachi Pakistan

menemukan hasil tingkat stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menurunkan tingkat stres pada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menyusun ulang tugas kerja dan memberikan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta memberikan konseling tentang cara mengatur stres yang berlebihan.

Selain stres kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Robbins dan Timothy (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Peace dan Mechanic (2014) mengungkapkan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan

tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Ping dan Perdue,2012).

Penelitian Windy dan Gunasti (2012) menunjukkan tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang nyaman dengan pekerjaannya cenderung memenuhi komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Penelitian Mega (2013)

juga menemukan hasil bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, dimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Demikian penelitian Negin *et al.* (2013) pada Bank Meli Iran, membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Sependapat dengan Negin *et al.*, penelitian yang dilakukan oleh Rebecca (2013), menyatakan bahwa seluruh dimensi dari komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif) memiliki hubungan yang signifikan terhadap indikator kinerja karyawan sehingga disimpulkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasionalnya.

PT. Bangun Bali Utama Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan rancang bangun dengan aktivitas utamanya jasa proyek pembangunan dan developer. Perusahaan ini menyadari salah satu bagian yang terpenting dan yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan, tetapi pada kenyataannya perusahaan ini kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara pada salah satu pimpinan di PT. Bangun Bali Utama, terdapat beberapa karyawan yang sering meninggalkan kantor. Karyawan meninggalkan kantor dengan alasan akan pergi ke proyek untuk memantau kinerja karyawan disana, padahal karyawan tersebut malah pulang ke rumah. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan yang berada di proyek tidak terpantau dan karyawan di proyek tersebut malah bekerja secara santai sehingga

proyek yang diberikan tidak diselesaikan dengan tepat waktu. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, hal yang menjadi masalah penting untuk diperhatikan adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang ditujukan kepada 5 orang karyawan, memang benar terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh jam kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu berlebihan contohnya, pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar, jam kerja yang padat menjadikan karyawan jarang dapat berkumpul dengan anggota keluarganya, sehingga dapat memicu terjadinya stres dalam bekerja. Apabila karyawan berada dalam kondisi stres kerja kemungkinan besar hal ini akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan juga ditemukan pada komitmen organisasional, yaitu

kurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang mengambil proyek di luar perusahaan. Karyawan yang bekerja di bawah naungan PT. Bangun Bali Utama Denpasar tidak diperkenankan untuk mengambil proyek dari luar perusahaan, namun masih saja terdapat karyawan yang mengambil proyek lain dari luar perusahaan. Hal ini akan mengganggu aktivitas proyek di dalam perusahaan, karyawan malah lebih memilih untuk keluar dan tidak melanjutkan proyek yang telah diambil di perusahaan karena ingin melanjutkan proyek yang berada di luar perusahaan, karyawan kurang memiliki rasa khawatir akan meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja, hal tersebutlah yang menyebabkan permasalahan pada komitmen organisasional. Komitmen yang tinggi menjadikan karyawan peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha menjadikan perusahaan kearah yang lebih baik, sehingga

dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar, (2) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa kajian teori dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu untuk dapat memudahkan menarik sebuah kesimpulan dalam penelitian ini. Adapun kajian teori dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan, yang diantaranya :

#### 1) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:43). Rivai dan Ella (2010:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Karen *et al.* (2011) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau hasil pelaksanaan dari suatu proses kerja seseorang atau sekelompok orang, merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Dian Kristianto dkk.,2012). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Beberapa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2010:263).

- (1) Prestasi kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah ditargetkan.
- (2) Tanggung jawab, yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- (3) Kejujuran, yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- (4) Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya.

(5) Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.

(6) Kecepatan dan ketepatan kerja, yaitu seberapa cepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin tanpa mengurangi kualitas kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya.

(7) Tingkat kesalahan kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya kesalahan.

## 2) Stres Kerja

Handoko (2008:200) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Putra dan Artha (2014) dalam penelitiannya mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Rini (2010) stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami stres karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan. Berdasarkan uraian

tersebut dapat dikemukakan bahwa, stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola berpikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- (1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- (2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
- (3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- (4) Konflik, diukur dari persepsi responden

mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

(5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

(6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

### 3) Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Timothy, 2008:100). Komitmen organisasional merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasinya yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya

semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama (Praptadi, 2009).

Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi dan Joko, 2011). Berdasarkan uraian teori dari para tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kesediaan karyawan untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Zulpikar dan Daniel (2011) menyatakan bahwa komponen dalam komitmen organisasional dibagi menjadi 3 yaitu.

(1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan.

(2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adanya suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung yakni kerugian baik secara finansial atau kerugian lainnya yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

(3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya

perasaan hutang budi pada organisasi.

Berdasarkan kajian teori yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis yang diantaranya :

Penelitian Tiyur dan Rosmida (2012) pada dosen Politeknik Negeri Bengkalis menemukan hasil tingkat stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi stres maka akan menurunkan kinerja hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Demikian pula Ratna dkk. (2014) menyatakan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja. Hasil penelitian Adetayo *et al.* (2014) pada RS Tersier Nigeria menyatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa

capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah.

Arbabisarjou, *et al.* (2013) juga mengungkapkan terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. Demikian pula penelitian Rizwan (2014) terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dan kinerja, hal ini berarti karyawan yang tingkat stresnya rendah akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tingkat stresnya tinggi, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

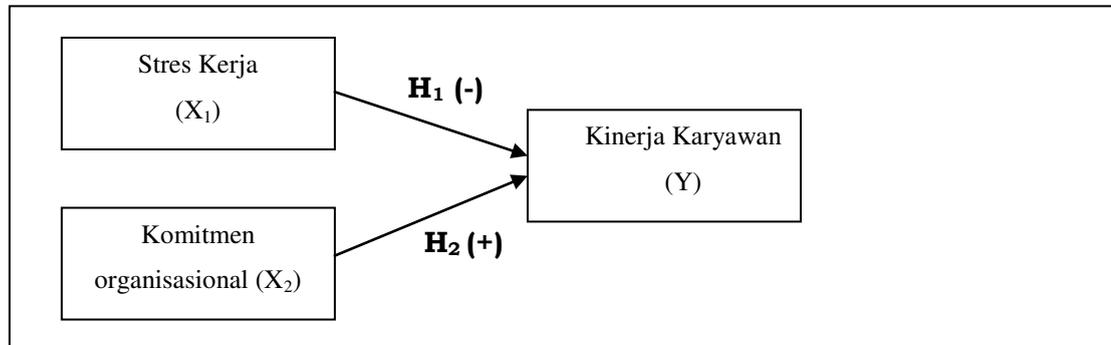
Komitmen organisasional memberi pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Yenny dan Joko, 2011). Hal ini berarti setiap kenaikan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula Peace dan Mechanic (2014) menemukan

hasil terdapat hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Goddy dan Idowu (2014) melakukan penelitian terhadap seluruh karyawan pembuatan bir di Nigeria, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan yang otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Hueryren (2012) menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan bersedia untuk bertahan dan mengabdikan dirinya kepada perusahaan karena memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan hipotesis penelitian tersebut, diperoleh bentuk kerangka konseptual penelitian pada

penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

**Gambar 1.**  
**Kerangka Konseptual**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Denpasar, Jalan Mahendradata No. 92, Denpasar Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan karena terdapat kecenderungan

terjadinya stres kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, penelitian yang dilakukan di PT. Bangun Bali Utama Denpasar mampu memberikan *supporting* data sehingga memudahkan peneliti mengumpulkan data, menghemat waktu dan biaya. Objek dalam penelitian ini adalah stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Klasifikasi variabel dan indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

**Tabel 1.**

**Klasifikasi Variabel dan Indikator Variabel**

<b>Klasifikasi Variabel</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	
Variabel Bebas	Stres Kerja (X1) mengacu pada Hasibuan (2014:204)	Beban kerja, diukur dari beban kerja yang dirasakan berlebihan	
		Sikap pemimin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemipin yang kurang adil dalam memberikan tugas	
		Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan	
		Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.	
		Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan	
		Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan	
	Komitmen Organisasional (X2), mengacu pada Zulpikar dan Daniel (2011)	Komitmen afektif, terdiri atas bagaimana seorang karyawan merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan, perasaan bangga terhadap organisasi, rasa empati terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan keterikatan secara emosional terhadap organisasi.	
		Komitmen berkelanjutan, terdiri atas kekhawatiran berhenti bekerja, perasaan yang berarti untuk meninggalkan organisasi, meninggalkan organisasi karena tidak punya pilihan lagi, tidak adanya peluang alternatif yang ada dan pengorbanan pada organisasi.	
		Komitmen normatif, terdiri atas pemikiran karyawan tentang individu yang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya, loyalitas merupakan kewajiban moral, tawaran dari organisasi lain tidak lebih baik dari organisasi sekarang dan karyawan akan lebih baik untuk bekerja pada suatu organisasi sepanjang karir mereka.	
	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y), mengacu pada Sedarmayanti (2010:236)	Prestasi kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah ditargetkan.
			Tanggung jawab, yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.
Kejujuran, yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.			
Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan dalam			

	bekerja sama dengan rekan sekerjanya.
	Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.
	Kecepatan dan ketepatan kerja, yaitu seberapa cepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin tanpa mengurangi kualitas kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya.
	Tingkat kesalahan kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya kesalahan.

Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik *sampling* karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (sensus). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang telah ditetapkan dan skala *Likert* digunakan sebagai alat ukurnya dengan lima tingkatan. Adapun pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas

instrumen dan uji reliabilitas. Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini responden penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar berjumlah 48 orang. Karakteristik responden yang dibahas pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan dimana hasil rangkumannya dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden**

<b>Umur (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
25-30	7	14,6
31-36	8	16,7
37-42	20	41,7
≥43	13	27
Jumlah	48	100
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	41	85,4
Perempuan	7	14,6
Jumlah	48	100
<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	14	29,2
Diploma	9	18,7
Sarjana S1	20	41,7
Sarjana S2	5	10,4
Jumlah	48	100
<b>Masa Kerja (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5	13	27
6-10	23	48
11-15	7	14,6
≥16	5	10,4
Jumlah	48	100

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian*

Tabel 2 menunjukkan jumlah responden berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan usia 37-42 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 41,7%, responden dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang dengan presentase 85,4%, responden dilihat dari pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan

terakhir Sarjana S1 sebanyak 20 orang dengan presentase 41,7%, dan responden dilihat dari masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 48%.

Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi terkecil adalah 0,594 hingga yang terbesar adalah 0,925, dimana hasil tersebut

menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 yang berarti hasil tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berada diatas 0,6 yaitu 0,900 hingga 0,916, dimana hasil ini dinyatakan reliabel.

Hasil regresi linier berganda yang di gunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar dilaporkan dalam Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,000	0,078		1,000	
	Stres kerja	-	0,103	-0,225	-	0,034
	Komitmen organisasional	0,225	0,103	0,686	2,184	0,000
		0,686			6,656	
<b>R Square = 0,720</b>						
<b>F Statistik = 57,752</b>						
<b>Signifikan = 0,000</b>						

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu diuraikan hasil uji asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi, uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastiditas.

Dari hasil pengujian normalitas menunjukkan hasil bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,872 dan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi,dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas.

Dari hasil pengujian multikoleniaritas didapat hasil

pengujian *tolerance* menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas didapat bahwa signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari  $\alpha = 0,05$  terhadap absolut residual (Abs\_Res) secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan uji asumsi klasik dapat dilihat bahwa model regresi berdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas dan bebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga

dapat dilanjutkan untuk melakukan uji ketepatan model (Uji F) dan uji hipotesis (Uji t).

### **Hasil Pengujian Ketepatan Model**

Analisis ketepatan model dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diketahui nilai F hitung sebesar 57,752 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  maka disimpulkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis juga memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,720 atau 72% memiliki arti bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t.

Dengan uji t dapat diketahui pengaruh variabel stres kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ini dibandingkan nilai signifikan koefisien setiap variabel dengan  $\alpha$  5% (0,05). Hasil pengujian masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

**1) Pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dengan memperhatikan tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,225 dengan tingkat signifikansi  $0,034 \leq 0,05$ . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 ( $H_1$ ) yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar terbukti.

**2) Pengaruh komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).**

Dengan memperhatikan tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,686 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ( $H_2$ ) yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar terbukti.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka selanjutnya diuraikan pembahasan hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan. Pembahasan terdiri atas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar.

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar akan semakin menurun dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar akan semakin meningkat. Pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan juga ditunjukkan pada persepsi responden yang sebagian besar menyatakan bahwa jam kerja melebihi batas jam kerja yang seharusnya, selain itu karyawan juga mengalami hambatan komunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan. Hal ini membuktikan

bahwa tingkat stres kerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar tergolong sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tiyur dan Rosmida (2012), Ratna dkk. (2014), Adetayo et al. (2014), Arbabisarjou, et al. (2013), Rizwan (2014) yang menemukan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh searah terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar akan

semakin menurun. Pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga ditunjukkan dari persepsi responden yang sebagian besar menyatakan bahwa berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis, selain itu sebagian besar karyawan akan merasa rugi apabila keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini membuktikan bahwa tingkat komitmen organisasional karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar tergolong baik.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yenny dan Joko (2011), Peace dan Mechanic (2014), Rosita (2009), Riaz et al. (2010), Goddy dan Idowu (2014), Hueryren (2012) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. Hal tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan saat bekerja maka akan menurunkan kinerja karyawan, dan apabila tingkat stres yang dialami oleh karyawan saat bekerja rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan dan sebaliknya apabila komitmen organisasional yang dirasakan rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah mengenai kesadaran akan pentingnya loyalitas dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dari dalam diri setiap karyawan dapat ditingkatkan dengan cara pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Pemberian *reward* bisa berupa kenaikan gaji, bonus, akomodasi liburan, dan lain sebagainya. Hal ini berdampak juga terhadap banyaknya karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.

Sebaiknya atasan dari setiap karyawan lebih memantau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan agar karyawan tidak meninggalkan pekerjaan pada

saat jam-jam kerja. Selain itu, pemberian sanksi atau *punishment* juga dapat diterapkan bagi karyawan yang ketahuan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja. Bentuk-bentuk *punishment* bisa berupa kehilangan pekerjaan, tidak menerima kenaikan gaji, dihapus dari daftar karyawan yang akan dipromosi, penghinaan publik, kegagalan mendapatkan *reward*, ancaman pemecatan dan lain sebagainya.

Karyawan yang merasa jam kerjanya melebihi batas jam kerja yang seharusnya harus diberikan kompensasi yang sesuai, sehingga karyawan yang memperoleh kompensasi tersebut merasakan balas jasa atas pekerjaan mereka. Dengan diperhatikannya pemberian kompensasi terhadap karyawan yang lembur tersebut maka akan menghindari terjadinya stres saat bekerja dan kinerja karyawanpun akan menjadi lebih baik.

### **REFERENSI**

- Adetayo Joshua Olusegun, Ajani John Oluwasayo & Olabisi Olawoyim. 2014. An Overview of the Effects of Job Stres on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Scientific Review Article*, 60(4), pp: 139-153.
- Arbabisarjou Azisollah, Ajdari Zaman, Omeidi Khaled & Jalalinejad Razieh. 2013. The Relationship between Job Stres and Performance Among the Hospitas Nurses. *World of Sciences Journal*, 13(2), pp: 181-188.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bashur, Usman & Ramay, Muhammad Ismail. 2010. Impact of Stres on Employee Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), pp: 122-126.
- Colquitt, J. A. 2009. *Organizational Behavior Improving Perfomance and Commitment in The Work Place*. New York: McGrew-Hill.
- Dian Kristianto, Suharnomo & Intan Ratnawati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), h:1-12.
- Goddy Osa Igbaekemen & Idowu Oluwafemi Amos. 2014. The Impact of Organizational Commitment on Employees Productivity: A Case Study of Nigeria Brewery, PLC. *IMPACT International Journal of Research in Business Management*, 2(9), pp: 107-122.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hueryren Yeh Dr., Dachuan Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), pp: 50-59.
- Jimad, Habibullah & Apriyani, Iin. 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(3), h: 304-322.
- Karen Becker, Nicholas Antuar, Cherie Everett. 2011. Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organizatio., *Journal Management & Leadership*. 3(21), pp: 244-271
- Mega Karina. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Skripsi*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Negin Memari, Omid Mahdieh & Ahmad Barati Marnani. 2013. The Impact of Organizational Commitment on Emplpyee Job Performance "A Study of Meli Bank". *Interdisciplinary Journal*

- of Contemporary Research Business*, 5(5), pp: 164-171.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Novi Charisma Dewi Kadek, Bagia I Wayan & Agus Jana Susila Gede Putu. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), h: 1-9.
- Peace Irefin &Mechanic, Mohammed Ali. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Sosial Science*, 19(3), pp: 33-41
- Ping, H., Murmann, S.K. & Perdue, R.R. 2012. Management Commitment and Employee Percieved Service Quality: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 17(3), pp:79-97
- Praptadi, Thomas. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kota Semarang. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponogoro, Semarang.
- Putra Suwardiana I Gd & I Md Artha Wibawa. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 23 (6), h:2745-2766.
- Ratna Kartika Sari, Nasir azis & Amri. 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3(2), h: 29-34.
- Rini. 2010. Pendekatan yang Digunakan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmiah*, 11(3), h: 8-12.
- Rivai, Veithzal Saga & Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizwan Muhammad. 2014. Antecedents of Job Stres and Its Impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), pp: 187-203.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi 1*, Edisi 12 Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta : Salembaa Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siong, Z. M. Benjamin., Mellor, David., Moore, Kathleen A., & Firth, Lucy. 2006. Predicting Intention to Quit in the Call Centre Industry: Does the Retail Model Fit? *Journal of*

- Managerial Psychology*, 21(3), pp.231-243.
- Suwardi & Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), h: 75-86
- Tiyur Mauli, Mujiono, S.Pd., MM. & Rosmida, SE. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), h: 10-18.
- Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. 2004. Performance, Satisfaction, and Turnover in Call Centers, The Effect of Stres and Optimism. *Journal of Business Research*, 14(1), pp:26-34.
- Warraich Usman Ali, Ahmed Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz & Khoso Imamuddin. 2014. Impact of Stres on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), pp: 14-17.
- Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), h: 215-228.
- Yenny Veraawati & Joko Utomo. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Lippo Cabang Kudus. *Analisis Manajemen*, 5(2), h 1-8.
- Zulpikar & Daniel Budi Santoso. 2011. Analisis Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), h: 82-96.