

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL STRESSOR* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang)**

**Ananda Eka Puteri
Hamidah Nayati Utami
Ika Ruhana**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
ananda.puteri@gmail.com

ABSTRACT

Employees as a major resource companies are required to provide the best services to provide optimal performance. This study focuses only on one cause of stress, namely the factors causing stress in the organization (organizational stressor). It is important for PT Telkom Indonesia Tbk Witel South East Java Malang to meet the needs of employees and create a comfortable work so as to minimize the onset of stress at work. With a strong commitment which is owned by the employees will have an impact on performance improvement. Based on the analysis path that has been done, it is known that organizational stressors and significant negative effect on organizational commitment. This is evidenced by t_{hitung} value of -6.950 and a probability of 0.000 ($p < 0.05$). Organizational stressors and significant negative effect on employee performance. This is evidenced by t_{hitung} value of -2.492 and a probability of 0.016 ($p < 0.05$). Organizational commitment and significant positive effect on employee performance. This is evidenced by t_{hitung} value of 3.331 and a probability of 0.002 ($p < 0.05$). It can be concluded that the higher organizational commitment that employees, it can reduce the occurrence of stressors that impact organizational performance improvement.

Keywords: *Organizational Stressors, Organizational Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik untuk memberikan kinerja yang optimal. Penelitian ini hanya membahas satu penyebab stres, yaitu faktor penyebab stres yang ada di dalam organisasi (*organizational stressor*). Penting bagi PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dapat meminimalisir timbulnya stres dalam bekerja. Dengan adanya komitmen kuat yang dimiliki oleh karyawan tentu akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Organizational stressor* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar -6,950 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). *Organizational stressor* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,492 dan probabilitas sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,331 dan probabilitas sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka dapat mengurangi terjadinya *organizational stressor* yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: *Organizational Stressor, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas SDM sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan berperan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas maka akan terjadi komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dalam perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang belum merasa puas atas apa yang diperolehnya dalam bekerja, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga menyebabkan stres.

Penelitian ini hanya berfokus pada satu penyebab stres saja, yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi (*organizational stressor*), karena faktor-faktor yang terjadi dalam organisasi memiliki pengaruh yang cepat terhadap kondisi karyawan saat bekerja sehingga bisa berdampak pada dirinya sendiri maupun organisasinya. Stres kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seorang karyawan. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh perusahaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dapat memengaruhi karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang, yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di wilayah Indonesia. Pesatnya perkembangan yang terjadi di PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang tentu tak luput dari kerja keras sumber daya manusia atau karyawannya. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan telekomunikasi, tentunya memiliki tujuan untuk memuaskan pelanggan. penting bagi PT

Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dapat meminimalisir timbulnya stres dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi di perusahaan. Dengan adanya komitmen kuat yang dimiliki oleh karyawan tentu akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Organizational Stressor* terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang)**".

KAJIAN PUSTAKA

Stres

Robbins (2005:318) menyatakan bahwa "Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, hambatan, keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan."

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi (Luthans, 2006:249).

Kinerja

Mangkunegara (2002:22) mendefinisikan pengertian kinerja adalah "Hasil kerja yang telah dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan."

Pengaruh *Organizational Stressor* terhadap Komitmen Organisasional

Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan begitu pula sebaliknya. Semakin karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka tingkat stres yang dialaminya semakin berkurang. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh perusahaan dengan baik. Dengan demikian terpenuhinya harapan kerja akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Stressor* terhadap Kinerja Karyawan

Stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh untuk meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, intensif, dan lebih cepat. Tetapi terlalu banyak tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang yang mengakibatkan kinerja menurun (Robbins, 2003:384).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tinggi komitmen yang dimiliki maka semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya peningkatan kinerja akan memberikan efek pada kemajuan perusahaan. Dengan demikian komitmen organisasional sangat diperlukan sebagai indikator kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

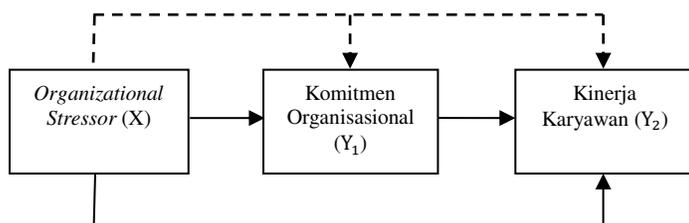
Berdasarkan pemaparan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah model konsep penelitian dalam gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Konsep

Sumber: tinjauan teoritis, 2016.

Berdasarkan model konsep yang sudah ada, maka model hipotesis dapat dijabarkan pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Model Hipotesis

Sumber: diolah oleh peneliti (2015)

Berdasarkan model hipotesis tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational stressor* (X) terhadap komitmen organisasional (Y₁).
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational stressor* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂).
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂).
- H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung antara *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui Komitmen Organisasional (Y₁).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 11 Malang. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang dengan jumlah 118 orang karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 54 karyawan tetap, Dikarenakan jumlah populasi yang tidak homogen, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu sumber data primer melalui penyebaran kuesioner dan sumber data sekunder melalui jurnal, penelitian terdahulu atau doumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk memperoleh informasi tentang pribadi karyawan dan dokumentasi untuk menyediakan data yang dibutuhkan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X _{1,1}	0.578	0.000	0.3	Valid
X _{1,2}	0.659	0.000	0.3	Valid
X _{1,3}	0.622	0.000	0.3	Valid
X _{1,4}	0.597	0.000	0.3	Valid
X _{1,5}	0.604	0.000	0.3	Valid
X _{1,6}	0.695	0.000	0.3	Valid
X _{1,7}	0.661	0.000	0.3	Valid
X _{1,8}	0.726	0.000	0.3	Valid
X _{1,9}	0.730	0.000	0.3	Valid
X _{1,10}	0.328	0.016	0.3	Valid
X _{1,11}	0.786	0.000	0.3	Valid
X _{1,12}	0.601	0.000	0.3	Valid
X _{1,13}	0.683	0.000	0.3	Valid
X _{1,14}	0.740	0.000	0.3	Valid
Y _{1,1}	0.793	0.000	0.3	Valid
Y _{1,2}	0.885	0.000	0.3	Valid
Y _{1,3}	0.877	0.000	0.3	Valid
Y _{1,4}	0.856	0.000	0.3	Valid
Y _{1,5}	0.822	0.000	0.3	Valid
Y _{1,6}	0.787	0.000	0.3	Valid
Y _{1,7}	0.832	0.000	0.3	Valid
Y _{1,8}	0.744	0.000	0.3	Valid
Y _{1,9}	0.857	0.000	0.3	Valid
Y _{2,1}	0.807	0.000	0.3	Valid
Y _{2,2}	0.797	0.000	0.3	Valid
Y _{2,3}	0.818	0.000	0.3	Valid
Y _{2,4}	0.790	0.000	0.3	Valid
Y _{2,5}	0.767	0.000	0.3	Valid
Y _{2,6}	0.719	0.000	0.3	Valid
Y _{2,7}	0.796	0.000	0.3	Valid
Y _{2,8}	0.789	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pernyataan $\geq 0,3$ ($\alpha = 0,3$) yang berarti tiap-tiap item dari variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Organizational Stressor</i> (X)	0,879	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y ₁)	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,893	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 2 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *Alpha Cronbach* untuk semua variabel $\geq 0,6$. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase dan menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Pengujian hipotesis yang digunakan adalah Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berikut presentase masing-masing item penelitian pada tabel dibawah ini:

a. *Organizational Stressor* (X₁)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel *organizational stressor* dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel *Organizational Stressor* (X₁)

Item Variabel	Mean
Terancam dipecat karena penyusutan karyawan	1,89
Peraturan birokrasi yang berbelit-belit	2,02
Kecanggihan teknologi	1,80
Mean Indikator Kebijakan dan Strategi Administratif	1,90
Terbatasnya kesempatan untuk maju	2,11
Mengerjakan banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas	2,50
Kurang memahami bidang pekerjaan	1,69
Adanya konflik antar individu dalam suatu kelompok	1,74

Mean Indikator Struktur dan Desain Organisasi	2,01
Sistem komunikasi yang sifatnya hanya ke bawah	1,94
Kurangnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan	2,02
Sisitem penilaian yang bersifat hukuman	2,78
Mean Indikator Proses Organisasi	2,25
Kebisingan di tempat kerja	1,80
Penerangan yang kurang memadai	1,65
Suhu yang kurang nyaman	2,17
Adanya tekanan mental	1,72
Mean Indikator Kondisi Kerja	1,83
Grand Mean Variabel Organizational Stressor (X)	1,99

Sumber: Data primer diolah, 2016.

b. Komitmen Organisasional (X₂)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Item Variabel	Mean
Memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan	4,43
Menghabiskan sisa karir di perusahaan	4,31
Merasa senang bekerja di perusahaan	4,37
Mean Indikator Komitmen Afektif	4,37
Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	4,20
Merasa berat meninggalkan perusahaan	4,28
Tetap bekerja di perusahaan karena merasa butuh	4,11
Mean Indikator Komitmen Kelanjutan	4,20
Tetap bekerja di perusahaan karena sudah menjadi kewajiban pekerjaan	4,20
Bersedia kerja keras demi mencapai tujuan perusahaan	4,41
Berusaha tetap berada di perusahaan bagaimanapun keadannya	4,15
Mean Indikator Komitmen Normatif	4,25
Grand Mean Variabel Komitmen Organisasional	4,27

Sumber: Data primer diolah, 2016.

c. Kinerja Karyawan (X₃)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (X₃)

Item Variabel	Mean
Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	4,17
Mutu pekerjaan sesuai dengan standar dan kualitas perusahaan	4,19
Ketepatan hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	4,22
Mean Indikator Kualitas	4,20
Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	4,26
Hasil kerja meningkat dari sebelumnya	4,06
Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding rekan kerja yang lain	3,48
Mean Indikator Kuantitas	3,93
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan	4,13
Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja yang lain	3,65
Mean Indikator Ketepatan Waktu	3,89
Grand Mean Variabel Kinerja Karyawan	4,02

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y₁)

Hasil uji pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y₁) dijelaskan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y₁)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	t Hitung	Sig.
X	Y ₁	-0,694	-6,950	0,000
R ² ₁		: 0,482		

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian secara langsung pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y₁) diatas, dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Organizational Stressor berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh koefisien beta sebesar -0,694 yang menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y₁) sebesar 69,4%. Dengan t_{hitung} sebesar -6,950 dan probabilitas sebesar 0,000 (p<0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan *Organizational Stressor* (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y₁) diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,482 atau 48,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Organizational Stressor* terhadap variabel Komitmen Organisasional sebesar 48,2%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 51,8%.

Pengaruh Organizational Stressor (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Hasil uji pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dijelaskan dalam tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Organizational Stressor (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel Bebas	Terikat	Beta	t Hitung	Sig.
X	Y ₂	-0,335	-2,492	0,016
R ²		: 0,522		

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) diatas, dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Organizational Stressor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 diperoleh koefisien beta sebesar -0,335 yang menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) sebesar 33,5%. Dengan t_{hitung} sebesar -2,492 dan probabilitas sebesar 0,016 (p<0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan *Organizational Stressor* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) diterima. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *Organizational Stressor* (X) akan memberikan penurunan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).

Pengaruh Komitmen Organisasional (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Hasil uji pengaruh Komitmen Organisasional (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dijelaskan dalam tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Komitmen Organisasional (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel Bebas	Terikat	Beta	t Hitung	Sig.
Y ₁	Y ₂	0,448	3,331	0,002
R ²		: 0,522		

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian pengaruh Komitmen Organisasional (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) diatas, dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 8 diperoleh koefisien beta sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) sebesar 44,8%. Dengan t_{hitung} sebesar 3,331 dan probabilitas sebesar 0,002 (p<0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasional (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Komitmen Organisasional (Y₁) akan memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y₂).

Pengaruh Organizational Stressor (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui Komitmen Organisasional (Y₁)

Komitmen Organisasional (Y₁) terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara *Organizational Stressor* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y₂). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* sebesar -0,311. Total pengaruh (*Total Effect*) *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) melalui Komitmen Organisasional (Y₁) sebesar -0,646. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya Komitmen Organisasional (Y₁) akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara *Organizational Stressor* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y₂).

Pembahasan Analisis Deskriptif

***Organizational Stressor* (X)**

Berdasarkan jawaban responden karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang dapat disimpulkan bahwa adanya penilaian kerja yang bersifat hukuman menjadi penyebab stres yang paling tinggi. Sedangkan penerangan lingkungan kerja yang kurang memadai bukan menjadi prioritas penyebab stres dalam organisasi.

Komitmen Organisasional (Y₁)

Berdasarkan jawaban responden karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang dapat disimpulkan bahwa adanya keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan menjadi komitmen yang paling tinggi. Sedangkan keinginan karyawan bekerja di perusahaan karena merasa butuh bukan menjadi prioritas karyawan dalam berkomitmen terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan jawaban responden karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa memiliki kinerja yang tinggi ketika dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Sedangkan karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibanding rekan kerja yang lain bukan menjadi prioritas karyawan untuk mengukur kinerjanya.

Pembahasan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y₁)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational stressor* terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil dari uji t antara *organizational stressor* terhadap komitmen organisasional dapat diketahui nilai dari t_{hitung} sebesar -6.950. Selain hasil hitung dari uji t, diperoleh koefisien Beta sebesar -0,694 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa $sig\ t < sig\ \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational stressor* secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *organizational stressor* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi *organizational stressor* yang terjadi pada karyawan

maka akan menyebabkan penurunan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational stressor* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂). Berdasarkan hasil dari uji t antara *organizational stressor* (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂) dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar -2,492. Selain hasil hitung dari uji t, diperoleh koefisien Beta sebesar -0,335 dan nilai Sig. sebesar 0,016. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa $sig\ t < sig\ \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational stressor* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *organizational stressor* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *organizational stressor* yang terjadi pada karyawan maka akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pada karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂). Berdasarkan hasil dari uji t antara komitmen organisasional (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,331. Selain hasil hitung dari uji t, diperoleh koefisien Beta sebesar 0,448 dan nilai Sig. sebesar 0,002. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa $sig\ t < sig\ \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Stressor* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Komitmen Organisasional (Y_1)

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung antara *organizational stressor* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, dapat diketahui bahwa komitmen organisasional terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara *organizational stressor* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan *indirect effect* (IE) sebesar -0,311 dan *total effect* (TE) variabel *organizational stressor* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebesar -0,646. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung antara *organizational stressor* mempunyai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan hasil pengaruh langsungnya (-0,335 < -0,311). Hal ini berarti variabel komitmen organisasional memiliki kontribusi yang besar terhadap menurunnya *organizational stressor* dan juga meningkatnya kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka akan dapat mengurangi terjadinya *organizational stressor* pada karyawan yang berdampak pada kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel *Organizational Stressor* (X) berada dalam kategori rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Stressor* (X) memiliki pengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional (Y_1) dengan nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Stressor* (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dengan nilai signifikansi 0,016 (0,016 < 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dengan

nilai signifikansi 0,002 (0,002 < 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Stressor* (X) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Komitmen Organisasional (Y_2) sebesar -0,311 dengan nilai signifikansi 0,016 (0,016 < 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meminimalisir terjadinya *organizational stressor*, karena *organizational stressor* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, mengenai motivasi, kemampuan, dan kesempatan.
3. Hasil pengaruh tidak langsung variabel *organizational stressor* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar jika dibandingkan dengan hasil pengaruh langsungnya yaitu *organizational stressor* terhadap kinerja karyawan (-0,335 < -0,311).

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* (diterjemahkan oleh Vivin A.Y., Shekar P., Arie P., dan Winong R). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.