

# **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MENTARI GEMILANG**

Amin Sadiqin  
STIE Mahardhika Surabaya

## **ABSTRAK**

Perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi sumber daya manusia adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program serta kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok., kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang. Responden pada penelitian ini berjumlah 52 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Stress Kerja (X1) secara statistik memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Komitmen Organisasi (X2) secara statistik memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Kata kunci : stres kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja.

## **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan fungsi organisasi perlu didukung dengan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarah, serta pengawasan (Robbins, 2006). Sumber daya manusia merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi sumber daya manusia adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program serta kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi (Zurnali, 2010).

Pada PT. Mentari Gemilang karyawan cenderung kurang memiliki komitmen terhadap organisasi misalnya karyawan tidak peduli terhadap kelangsungan perusahaan, karyawan tidak merasa memiliki atau merupakan bagian penting dalam perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa memberikan ide atau masukan kepada rekan kerja ataupun pimpinan.

Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi, komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2006) menyatakan pada bagian pertama

yaitu makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka makin besar pula keinginan untuk memuaskan kebutuhan tersebut, teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya.

Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh produktivitas kerja, produktivitas yang dirasakan pada pekerjaan tercermin oleh kebutuhan rasa puas dan harapan untuk pekerjaan menjadi menarik, menantang dan secara pribadi memuaskan. Teori ERG menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak, teori ini juga terkait dengan konsep produktivitas kerja dari seorang karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi yang berdampak pada komitmen organisasional seorang karyawan terhadap organisasinya, kemudian bagian kedua dari teori ERG menjelaskan bahwa kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah tercapai atau terpuaskan.

Sehubungan dengan latar belakang yang diuraikan diatas, tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mentari Gemilang.

Dalam membahas masalah yang akan dibahas dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel stress kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan?
2. Apakah variabel stress kerja dan komitmen organisasi secara

simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan?

Dengan mengetahui hubungan tersebut, selanjutnya akan dapat membantu perusahaan dalam menanggulangi permasalahan-permasalahan baik individu maupun kelompok yang nantinya dapat digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan dan peraturan, menjaga stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat luas dan sangat kompleks untuk dilaksanakan oleh hanya satu orang saja. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merupakan bagian input yang akan diubah menjadi output yang sangat diperlukan oleh masyarakat.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa : "Manajemen sumberdaya manusia didefenisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi".

Selanjutnya menurut Edwin (2002) menjelaskan bahwa:

"Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat".

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

#### Produktivitas Kerja

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tanggung rasa, dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembiasaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Usaha ini menuntut keterlibatan seluruh perusahaan dimana setiap orang dapat merasakan pentingnya produktivitas yang meningkat, lalu berperan serta. Keterlibatan dalam meningkatkan produktivitas menuntut beberapa program tindakan yang nyata, disamping komunikasi dan propaganda. Bila tindakan itu tidak nyata, karyawan tidak akan melihat manfaat peran serta dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Definisi produktivitas menurut Nasution (2001) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan

pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Selanjutnya menurut Herjanto (1999) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan".

Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

#### Komitmen Organisasi

Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Luthans (2011) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional memberikan hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

Komitmen organisasional juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung.

Meyer (1993) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

#### Stres Kerja

Menurut Charles (2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

Soewondo (2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari

pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Marwansyah (2010), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

#### Penelitian Terdahulu

1. Ashfaq Ahmed dan Muh. Ramzan (2013)

Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan bank dari sektor perbankan di Pakistan. Studi ini meneliti model tujuan dalam hubungan stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan sampel dari 144 peserta. Di peserta senior data, karyawan lulusan termasuk petugas dan manajer dari meningkatnya Bank baik terkenal di Pakistan layanan pelanggan. Data diperoleh melalui kuesioner. Sebuah uji statistik regresi, korelasi dan reliabilitas juga dikonfirmasi. Hasil yang signifikan

dengan korelasi negatif antara stres kerja dan produktivitas kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu. Hasilnya menunjukkan kepada organisasi bahwa mereka telah menderita kesehatan yang sangat, lingkungan kooperatif dan ramah dalam tim untuk kinerja yang lebih baik.

2. Laurie, Paul, Lampus (2013)

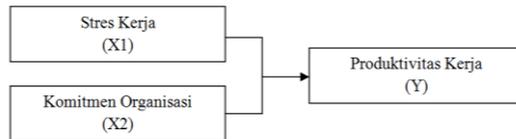
Stres kerja merupakan gangguan psikis yang juga bagian dari kesehatan kerja dan psikologis kerja, sehingga ketika mengalami stres seorang pekerja dapat menjadi sakit baik secara fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Produktivitas kerja adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja di CV.Kombos Manado. Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *cros sectional study*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan di CV.Kombos Manado yang di ambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* sesuai kriteria. Pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel menggunakan *chi square*. Hasil penelitian: hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki stres kerja tinggi dan mengalami produktivitas yang baik sebanyak 9 orang (36%) dan responden yang memiliki stres tinggi dan mengalami produktivitas yang buruk sebanyak 17 orang (68%). Responden yang memiliki stres kerja rendah dan produktivitas baik sebanyak 16 orang (64%) dan responden yang memiliki stres

rendah dan mengalami produktivitas buruk sebanyak 8 orang (32 %). Kesimpulan: hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan produktivitas kerja ( $p = 0.024$ ).

3. Amelia R.I, Hamidah N.U, Arik P. (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasional, mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang merupakan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. Berdasarkan hasil analisis path, diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7522 yang berarti hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 75,22%. Sedangkan sisanya sebesar 24,78% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil landasan teori seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Sumber : Data diolah, 2017.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang.
- H2 : Ada pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok., kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah di tetapkan berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian populasi

sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghozali, 2011). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Sebagai peneliti sosial dan dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini cukup kecil. Jumlah karyawan yang berada di PT. Mentari Gemilang yaitu 52 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi relatif kecil, maka dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Dengan demikian seluruh anggota populasi menjadi unit sampel dalam penelitian ini.

### Definisi Operasional

#### 1. Stress Kerja (X1)

Stress Kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Charles, 2001). Indikator dalam variabel Stress Kerja adalah:

- a. Stressor Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Stressor Organisasi, Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi). Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2. **Komitmen Kerja (X2)**  
Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen perusahaan merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Meyer (1993) menggolongkan multidimensi dari komitmen perusahaan menjadi tiga komponen model, dan ketiga dimensi tersebut akan digunakan dalam penelitian komitmen organisasional, yaitu :
  - a. **Komitmen afektif (*affective commitment*)**, adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan perusahaan, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan perusahaan, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu perusahaan.
  - b. **Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)**, adalah hasrat yang dimiliki oleh individu, didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan perusahaan.
  - c. **Komitmen normatif (*normative commitment*)**, adalah perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada perusahaan, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.
3. **Produktivitas Kerja (Y)**  
Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar

rasio antara output dan input, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Berdasarkan hasil penelitian, Mowday (1979) berhasil menjangkau karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
2. Bermotivasi tinggi.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan.
4. Dewasa.
5. Dapat bergaul dengan efektif.

#### Sumber data penelitian

1. Data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi.

#### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden.
2. Wawancara, merupakan proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian.

## HASIL

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Setiap butir instrument yang dipilih oleh sampel harus diukur skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan rumus *pearsons product moment*. Dari perhitungan validitas tersebut menghasilkan butir-butir yang

valid dan tidak valid (*drop*). Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan tabel  $r_{tabel}$ , (Ghozali, 2011). Dari uji terhadap data hasil kuesioner diperoleh nilai bahwa semuanya memiliki nilai *pearsons correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$  Nummaly (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas bahwa *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut *reliable*.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0.10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0.95 (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak

kurang dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10.

#### Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan *Uji Park*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah kata yang akan diolah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari Uji Park kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0.05.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Berdasarkan uji statistik normalitas menunjukkan signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data terdistribusi normal.

#### Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil SPSS

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,823	,819	,49493

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,920	2	71,460	91,728	,000 <sup>a</sup>
	Residual	12,003	49	,245		
	Total	154,923	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,611	1,913		4,756	,000
	X1	-,352	,064	-,609	-5,510	,010
	X2	,305	,092	,367	3,323	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017.

**Pengujian Hipotesis 1**

Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel stres kerja sebesar -0.609 dan besaran  $t_{hitung}$  sebesar -5.510 dengan besaran sig sebesar 0.010, karena  $sig \leq$  dari 0.05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.510 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.609 atau 60.9%.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.367 dan besaran  $t_{hitung}$  sebesar 3.323 dengan besaran sig sebesar 0.012, karena  $sig \leq$  dari 0.05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.323 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat

dari kolom beta adalah sebesar 0.367 atau 36.7%.

**Pembahasan**

Hasil Pengujian Hipotesis 1, bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Charles (2001) dan Meyer (1993). Charles mengasumsikan bahwa tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Meyer mengasumsikan bahwa suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Laurie, Paul, Lampus (2013) Amelia R.I, Hamidah N.U, Arik P. (2015).

Hasil Pengujian Hipotesis 2, bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai Tabel anova diperoleh nilai F dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai sig  $\leq$  dari 0.05 maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Charles (2001) dan Meyer (1993). Charles mengasumsikan bahwa tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Meyer mengasumsikan bahwa suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Ashfaq Ahmed dan Muh. Ramzan (2013) Laurie, Paul, Lampus (2013).

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang. Responden pada penelitian ini berjumlah 52 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress Kerja (X1) secara statistik memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Komitmen Organisasi (X2) secara statistik memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Charles W. Lamb, Joseph F. Hair, Carl Mcdaniel. 2001. Pemasaran. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Edwin B. Flipppo, 2002. Manajemen Personalia, edisi ke enam, Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 1999. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, New York, The McGraw-Hill Companies Inc.
- Marwansyah .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung*. Alfabeta.
- Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : PT.Gahalia Indonesia.
- Robbins SP, At al, 2006, *Perilaku Organisasi ed 12*, Jakarta, Salemba Empat.
- Soewondo, Soesmalijah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zurnali, Cut. 2010, *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung.

### Jurnal

- Ahmed, Ashfaq dan Dr.Muhammad Ramzan, 2013, *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan, IOSR Journal of Business and*

- Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68
- Hidayat, Laurie N.M, Paul A.T Kawatu, B.S Lampus, 2013, Hubungan Antara Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Kombos Kota Manado, Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.2 Hal.11-15.
- Iresa, Amelia Rahma, Hamidah N.U, Arik P., 2015, Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Malang, Jurnal Administrasi Bisnis Vol.23, No.1, Juni 2015, Hal.1-10.
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smirth Catherin A. (1993). Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Mowday, RT., Streers, RM and Porter, LW., (1979). The Meansurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol 14, pp. 24-33.