
ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF GROUP CABANG MALANG 2

Novia Kartiana Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : novnovial2@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the Effect of Job Stress and Organizational Commitment on Employee Performance at PT FIF GROUP Malang Branch 2. This type of research is quantitative research. The population is all employees of PT FIF GROUP Malang Branch 2. The number of samples is the same as the number in the population, namely 73 employees. Data collection technique used is the distribution of questionnaires. To test the research instrument using the Validity Test and Reliability Test. The data analysis technique used is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and the Coefficient of Determination. While testing the hypothesis using the t test and F test.

Based on the research results from the t test results indicate that (1) Job Stress has a positive and significant effect on employee performance at PT FIF GROUP Malang Branch 2, (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT FIF GROUP Malang Branch 2. Meanwhile the results of the F test indicate that Job Stress and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT FIF GROUP Malang Branch 2.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan PT FIF GROUP Cabang Malang 2. Jumlah sampel sama dengan jumlah yang ada pada populasi yaitu 73 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner. Untuk uji instrumen penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji t menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2, (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2. Sedangkan pada hasil uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2.

Keywords : *Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT. FIF GROUP adalah perusahaan pembiayaan sepeda motor resmi Honda, anak perusahaan dari PT. Astra Internasional. PT FIF GROUP adalah perusahaan leasing yang dimiliki oleh perusahaan kredit Indonesia. Pada awalnya fokus utama pekerjaan PT FIF GROUP adalah sepeda motor baru atau NMC, atau bisa juga disebut FIFASTRA, namun mengingat perkembangan ekonomi dan kebutuhan konsumen, kini fokus utama pekerjaan PT FIF GROUP tidak hanya membiayai NMC, namun kini juga merambah ke NMC. keuangan UFI, AMITRA dan SPEKTRA. PT FIF GROUP Cabang Malang 2 menawarkan layanan pembiayaan dengan merek sebagai berikut:

1. FIFASTRA : layanan pembiayaan sepeda motor berkualitas untuk sepeda motor baru dan bekas.
2. DANASTRA : layanan untuk solusi pembiayaan dalam mengembangkan bisnis dan modal kerja serta untuk pembiayaan multiguna.
3. SPEKTRA : layanan keuangan multiguna yang memenuhi beragam kebutuhan masyarakat, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, dan furnitur.
4. AMITRA : Membiayai berbagai produk perjalanan keagamaan berupa umrah reguler, umrah plus dan haji. Semua kontrak Amitra adalah kontrak berbasis Syariah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, fenomena yang diamati di PT FIF GRUP Cabang Malang 2 yaitu stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya tekanan dan pelecehan yang dilakukan pihak manajemen kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, persyaratan dimana karyawan harus mencari konsumen dan menjual produk PT FIF GROUP. Tabel 1 dibawah ini menunjukkan hasil kerja karyawan PT FIF GROUP Cabang 2 Malang.

Tabel 1

**Target dan pencapaian penjualan sepeda motor dan peminjaman dana
(Juli 2022 – Oktober 2022)**

Bulan	Penjualan sepeda motor (NMC)		Peminjaman Dana (UFI)	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Juli	142	153	448	328

Agustus	309	234	468	382
September	261	262	587	356
Oktober	265	246	511	374

Sumber : Data sekunder PT FIF Group Cabang Malang 2 (2022).

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa penjualan PT FIF GROUP Cabang 2 Malang tidak stabil pada bulan Juli-Oktober. Salah satu penyebabnya adalah karyawan mengalami stres kerja akibat tuntutan perusahaan untuk memenuhi target yang tidak ditentukan jumlahnya per bulan. Selain stres kerja, fenomena yang terjadi di dalam perusahaan adalah komitmen organisasi. Dengan mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mereka. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen kepada setiap karyawan sangat penting karena karyawan yang berkomitmen memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak komitmen.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Malang 2 ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2 ?
3. Apakah Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Malang 2 ?

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Esti Yahati BR Purba, 2019) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut King dalam (Silfiana 2021) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Komitmen Organisasi

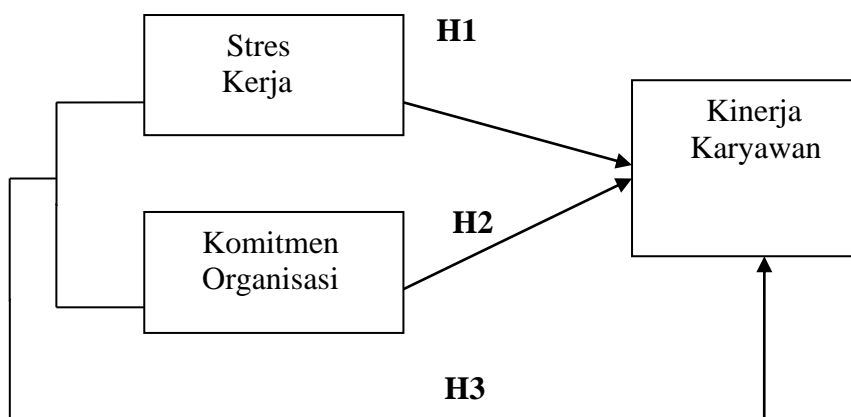
Menurut Wibowo dalam (Widyanti 2020) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi,

terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kasmir dalam Sinaga dan Saragih dalam (Widyanti 2020) menjelaskan komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, keinginan untuk menjadi anggota dan suatu keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Kaswan dalam (Romadhona and Wahyuningtyas 2019) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan perusahaan di waktu yang akan datang.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam (Teoritis 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai & Basri dalam (Herdiansyah 2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

1. H1 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Karyawan PT FIF GROUP Cabang Malang 2 yang berjumlah 73 orang mengikuti penelitian ini. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi perusahaan PT FIF GROUP Cabang Malang 2. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dimana perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Tabel 2
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.729	2.506		4.680	.000
	STRES_X1	.196	.095	.199	2.070	.042
	KOMITMEN_X	.693	.105	.635	6.598	.000
2						

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11.729 + 0,196 X_1 + 0,693X_2$$

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda pada tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan makna sebagai berikut :

a. Konstanta (α)

Artinya jika stres kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) nilainya adalah 0,

maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya 11,729.

a. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) $b_1 = 0,196$ Artinya bahwa setiap kenaikan variabel (X1) sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,196 dengan asumsi bahwa variabel variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y.

b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) $b_2 = 0,693$.

Artinya bahwa setiap kenaikan variabel (X2) sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,693 dengan asumsi bahwa variabel variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 3

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.729	2.506		4.680	.000
	STRES_X1	.196	.095	.199	2.070	.042
	KOMITMEN_X2	.693	.105	.635	6.598	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.15 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan uji parsial variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.070 dengan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan uji parsial variabel komitmen organisasi(X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.598 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4

Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.825	2	386.912	52.537	.000 ^b
	Residual	515.518	70	7.365		
	Total	1289.342	72			
a. Dependent Variable: KINERJA_Y						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_X2, STRES_X1						

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 52.537 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima, artinya stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.589	2.714
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_X2, STRES_X1				

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R square diperoleh sebesar 0,589 artinya variabel stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 58,9 % , sedangkan sisanya sebesar 41,1 %

dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2.070 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi stres kerja akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Adanya stres yang tinggi senantiasa didukung oleh perusahaan dengan adanya bonus akhir tahun kepada karyawan. Dengan begitu, kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Gunawan 2020) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 6.598 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H2 diterima, artinya Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan akan merasa senang dan bangga bekerja di perusahaan, sehingga memunculkan rasa bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan begitu, kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Ginjar and Berliana, 2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.14 jika stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2) nilai adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya 11,729. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 52.537 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berarti <

0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesisi 3 (H3) diterima, artinya stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika pada variabel bebas (stres kerja dan komitmen organisasi) secara simultan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan semakin membaik. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Wibisono 2018) yang mengemukakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT FIF GROUP Cabang Malang 2, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2.
3. Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF GROUP Cabang Malang 2.

DAFTAR PUSTAKA

- ESTI YAHATI BR PURBA. 2019. "Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe." *Skripsi thesis*, 1(69): 5–24.
- GINANJAR, Heri, and BERLIANA BERLIANA. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(4): 430.
- GUNAWAN, Jessica. 2020. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Sheraton Surabaya." *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra*.
- HERDIANSYAH, Imam. 2021. "TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD DR H M RABAIN MUARA ENIM Nama : Nama : Imam Herdiansyah."
- ROMADHONA, Adelia Farhani, and Ratri Wahyuningtyas. 2019. "KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK Bjb CABANG TAMANSARI." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 12(1): 24.
- SILFIANA, Indri Monika. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo." : 8–39.
- TEORITIS, A Kajian. 2018. "No Title." : 12–46.
- WIBISONO, Taufik. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 4(November): 70–81. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>.

Widyanti, Armitha. 2020. “Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.” 15(2): 1–23.

