

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau)

Maisi Arianti

Maisiarnt11@gmail.com

Abstrak

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penulis akan meneliti beberapa faktor berupa stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variable independen, kinerja karyawan sebagai variable dependen serta komitmen organisasi sebagai variable *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner dengan *teknik simple random sampling*. Dengan memilih sebuah perusahaan di Provinsi Riau. Oleh sebab itu, populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Kementrian Agama Provinsi Riau sebanyak 117 pegawai. Penelitian ini dibantu dengan alat statistik SPSS 21.0. Pengujian kuisioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.

Kata kunci : *stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

The Influence of work stress and job satisfaction of employees with Performance Against organizational commitment As Intervening Variables

(Case Study On Kantor Wilayah Kementrian Agama Province Riau)

Abstract

In general the company was incorporated with the goal can make his life and obtain the maximum profit. To achieve that goal, then the company must perform a variety of efforts that can improve the performance of employees. The author will examine some of the factors in the form of work stress and job satisfaction as an independent variable, the dependent variable as employee performance as well as your understanding of the new intervention as variables. These studies use quantitative methods with data collection techniques in the form of a detailed questionnaire with simple random sampling technique. By selecting the discuss the company in Riau Province. Therefore, the population in this research is a clerk in charge of religion Riau Province as much as 117 employees. This research helped by SPSS statistical tools 21.0. Testing questionnaire using the test validity and reliability. Methods of analysis using a classic assumption test, linear regression analysis, multiple linear regression analysis, test hypotheses and path analysis. The results showed a sense of influential work significantly to your understanding of the new, influential job satisfaction significantly to your understanding of the new, your understanding of the new influential significantly to the performance of employees, work stress significant effect on performance of employees, job satisfaction the significant effect on performance of employees, work stress effect is not directly against your understanding of employee performance through a new, influential job satisfaction indirectly against your understanding through the performance of employees.

Keywords: job stress, job satisfaction, your understanding of the new, the performance of employees

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kreativitas tingkat tinggi sehingga dapat memajukan suatu perusahaan. Apabila perusahaan dapat mengelola kinerja karyawannya dengan baik dan tepat, maka karyawan tersebut akan membawa keuntungan tersendiri untuk perusahaan itu (Aditya, 2011). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan berupa kepuasan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal adalah berasal dari luar diri karyawan berupa kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi (Ismail, 2006).

fenomena yang marak terjadi saat ini adalah perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional. Semakin cepat nya perubahan yang terjadi maka setiap karyawan juga harus di tuntut untuk selalu memperbaharui ilmu pengetahuan. Tanpa dukungan kinerja karyawan yang handal, suatu organisasi tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan kunci sukses organisasi yang harus selalu diperhatikan. Perubahan kondisi lingkungan ini dapat menyebabkan efek perubahan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Perubahan yang mungkin terjadi adalah dampak stres ringan terhadap karyawan itu. Karena adanya perubahan lingkungan sehingga memaksa karyawan untuk menyesuaikan diri kembali. Dengan begitu, perusahaan harus lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya untuk menjaga keharmonisan internal organisasi (Rahardjo, 2014). Sedangkan fenomena yang sering sekali menjadi permasalahan dalam lingkungan karyawan suatu perusahaan baik dalam lingkup internasional adalah permasalahan teknologi. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini

bukan saja dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut (Simanjuntak, 2000).

Stres kerja adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang (Handoko, 2000). Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari (Mauli, 2012) bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya (Luthans, 1998). Sehingga, karyawan itu dapat selalu mencintai pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi juga terhadap organisasi tersebut (Hasibuan, 2007). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan tumbuh perasaan cintanya terhadap organisasi. Sehingga karyawan tersebut selalu ingin untuk berinteraksi dengan lingkungan organisasinya karena memiliki kesadaran yang tinggi dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut (Robbins, 2008).

Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Komitmen organisasional merupakan ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat di dalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penulis akan meneliti beberapa faktor berupa stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan memilih sebuah perusahaan di Provinsi Riau, yaitu Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau. Penulis tertarik melakukan penelitian ini, karena

berdasarkan penelitian sebelumnya banyak yang sudah melakukan penelitian seperti topik yang penulis tentukan namun terhadap perusahaan besar. Pada penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap sebuah kantor yang di dalamnya terdapat PNS.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan teori

Stres kerja

Stres kerja adalah tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan yang secara objektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari dalam diri seseorang (Handoko, 2000). Menurut (Hariandja, 2007) stres kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. (Robbins, 2006) mengatakan bahwa stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dikonfirmasi dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut (Cooper, 1992) stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stressor, memandang tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Kepuasan kerja

Menurut (Luthans, 1998) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.. Menurut (Herzberg, 2003) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*sasstisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Sedangkan menurut (Robbins j. T., 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Judge, 2011). Menurut (Mayer, 1990) yang merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun menurut (Robbins j. T., 2015) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan Harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Kinerja karyawan

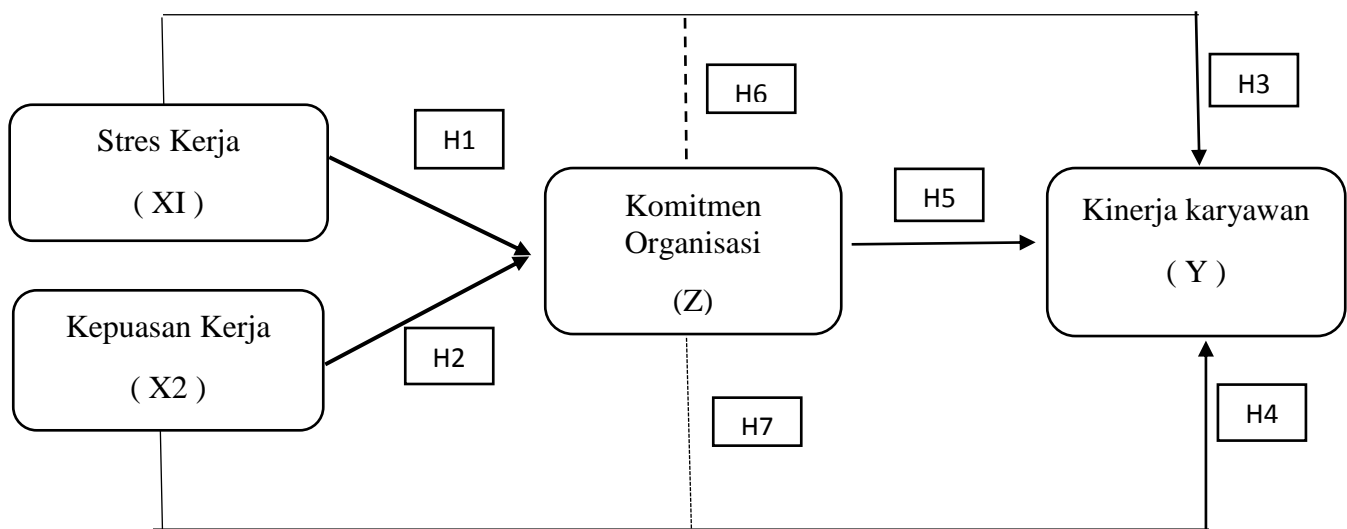
(Dessler G. , 2006) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Menurut (Robbins, 2006) seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk tidak sesuai dengan dirinya. Menurut (Simanjuntak P. , 2011) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Selain itu, menurut (Mangkunegara A. , 2013) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengembangan Hipotesis

1. Menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan
7. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan variabel yang di pilih maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu alat untuk menguji teori-teori yang objektif

dengan memeriksa hubungan antara variabel. Variabel ini pada dasarnya dapat diukur. Biasanya pada instrumen, sejumlah data dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2007).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang sebanyak 117 pegawai.

Sampel adalah merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *simple random sampling* atau *sampling sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Pada bulan Juni 1946 hingga saat ini selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan struktur organisasi yang berpusat di Tanjung Pinang Provinsi Riau. Dengan pindah Ibu Kota Provinsi Riau dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru, maka seluruh aparat kantor jawatan agama pindah pula ke Pekanbaru pada bulan Januari 1960 dengan kegiatan bersumber pada PMA (peraturan menteri agama) Nomor : 2 Tahun 1958 dan PMA Nomor : 3 Tahun 1958. (saat ini PMA RI Nomor 13 Tahun 2012).

Kantor Wilayah Departemen Agama (Kementerian Agama) Provinsi Riau, pada dasarnya memiliki wilayah sampai Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki 17 Kabupaten atau Kota, yaitu 11 unit terdapat di Provinsi Riau dan 6 unit terdapat di Provinsi Kepulauan Riau. Karena perkembangan dan tuntutan serta kebutuhan masyarakat, pada tahun 2005, Provinsi Riau di pecah menjadi dua provinsi, yaitu Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan

Riau. Dengan di mekarkannya provinsi ini, maka pada tahun 2006, dibentuk dan ditetapkan pula Kantor Wilayah menjadi dua, yaitu Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau sebagai Provinsi induk yang dipimpin oleh Pgs Kakanwil **Drs. H. Mahyudin MA** yang berkedudukan di Kota Pekanbaru dan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kepulauan Riau sebagai pemekaran, berkedudukan di Kota Tanjung Pinang, dengan Kepala Kantor Wilayahnya **Drs. H. Rozali Jaya**.

Definisi Operasional

Stres Kerja

Menurut (Cooper, 1992) stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stressor, memandang tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi (Cooper, 1992), yaitu:

1) Gejala fisik

Gejala yang timbul karena stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, diare, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.

Indikatornya yaitu:

- Munculnya rasa letih
- Tidak fokus dalam bekerja
- Sering merasa gelisah
- Sering muncul sakit kepala

2) Tingkah laku

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja.

Indikatornya yaitu:

- Perasaan yang tidak stabil
- Kesulitan dalam berkomunikasi
- Tidak dapat berfikir jernih

- Kehilangan semangat kerja

3) Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang serta berkebutakan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Indikatornya yaitu:

- Kepuasan kerja yang rendah
- Prestasi kerja mengalami penurunan
- Semangat kerja mengalami penurunan
- Pengambilan keputusan menjadi tidak tepat
- Kemampuan berinovasi mengalami penurunan
- Daya imajinasi mengalami penurunan
- Kreativitas mengalami penurunan

Kepuasan kerja

(Luthans, 1998) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Pengukuran kepuasan kerja menurut (Luthans, 1998) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

- Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan
- Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab
- Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
- Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar

2. Gaji

- Kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima
- Kepuasan karyawan atas tunjangan yang diberikan perusahaan
- Kepuasan karyawan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji

3. Kesempatan promosi

- Kepuasan kerja karyawan atas pemberian promosi

- Kepuasan karyawan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima

4. Pengawasan

- Kepuasan karyawan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
- Kepuasan karyawan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
- Kepuasan karyawan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

- Kepuasan karyawan terhadap kerjasama dalam tim
- Kepuasan karyawan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan
- Kepuasan karyawan dalam bersaing secara sportif

Komitmen organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut (Mayer, 1990) yang merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Indikator menurut (Mayer, 1990) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

1) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.

- Senang berkarier sepanjang hidup dalam perusahaan.
- Masalah organisasi adalah masalah setiap karyawan.
- Rasa memiliki terhadap organisasi.
- Kebanggaan menjadi bagian dari keluarga organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan

Merupakan komitmen yang di dasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan lainnya.

- Tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji.
- Tetap tinggal di organisasi karena keuntungan yang didapatkan dari perusahaan.
- Susah meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin untuk meninggalkan organisasi.
- Karyawan bertahan pada organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain.

3) Komitmen normatif

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

- Tidak meninggalkan organisasi meskipun hal tersebut menguntungkan.
- Kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukannya.
- Keyakinan terhadap organisasi.
- Tidak meninggalkan organisasi karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan

(Dessler G. , 2006) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Pengukuran kinerja karyawan menurut (Dessler G. , 2006) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

- Standar mutu pekerjaan yang dihasilkan

- Ketelitian dalam bekerja.
 - Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.
 - Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.
- b. Produktivitas
- Hasil pekerjaan sesuai target yang diberikan.
 - Efisiensi waktu dalam bekerja
 - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - Kemampuan menyelesaikan kerja lembur.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan
- Pengetahuan mengenai pekerjaan.
 - Informasi mengenai pekerjaan.
 - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kepercayaan
- Dapat dipercaya
 - Kemampuan menjalankan tanggung jawab
- e. Ketersediaan
- Ketepatan waktu hadir.
 - Ketepatan waktu pulang.
 - Ketepatan menggunakan waktu istirahat/jam makan.
- f. Kebebasan
- Kebebasan dalam menyampaikan pendapat.
 - Kebebasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - Kebebasan dalam bertukar shift (jam kerja) dengan karyawan lain.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik

korelasinya memakai *pearson correlation*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *cronbach coefficient alpha* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*.

Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah di rekapitulasi kemudian di analisis untuk mengetahui stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Berikut hasil rekapitulasi analisis deskriptif dan hasil uji hipotesis:

Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Stres Kerja (X_1)	3,81	Setuju
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	3,86	Setuju
3.	Komitmen Organisasi (Z)	3,84	Setuju
4.	Kinerja (Y)	3,91	Setuju

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	Tidak Terbukti
H2	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	Terbukti
H3	komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Terbukti
H4	Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Tidak Terbukti
H5	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Terbukti
H6	Stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H7	Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.	Tidak Terbukti

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, diperoleh persamaan regresi dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil keseluruhan dari koefisien regresi adalah bernilai positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai dari variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk menjawab hipotesis penelitian maka berikut ini akan dijelaskan hasil pembahasan secara parsial:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t stres kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,391 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa stres kerja **tidak terbukti** berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhendar, 2007), hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan oleh (Martono, 2015) yang berjudul pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh (Iresa, 2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT.Telekomunikasi Indonesia. Stres kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dianggap tidak mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini disebabkan oleh stres kerja pada mayoritas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau mampu

dikendalikan dengan baik. Dengan demikian pegawai akan terus berkomitmen dalam Kementrian tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t kepuasan kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja **terbukti** berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja pegawai maka kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Candraningtyas (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian ini didukung oleh Sukmawati (2013) yang mengukur peran *organizational citizenship behavior* sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor- faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Begitupula dengan hasil penelitian (Widyanto, 2013) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional karyawan *cleaning service* di ISS Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang sudah

bekerja minimal 2 tahun. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Organisasi harus mengarahkan setiap pekerjaan karyawan, selain itu organisasi harus memberikan waktu untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga setiap elemen atau lapisan organisasi dapat memahami tujuan dari organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan di hubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan bagi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t komitmen organisasi mendapatkan hasil p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi **terbukti** berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi, maka kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja yang maksimal pada suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan Adiftiya (2014) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Menurut penelitian (Yousef, 2000) komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Okto (2014) mengatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain.

Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, hal tersebut merupakan salah satu fungsi budaya pada sebuah organisasi. Dengan adanya fungsi tersebut karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga tercapai hasil yang memuaskan. Jika organisasi dan karyawan merasa puas maka tercapilah tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa dengan budaya organisasi yang baik pada karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t stres kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,600 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa stres kerja **tidak terbukti** berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhendar, 2007), hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan

dengan (Dewi, 2014) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini juga bertentangan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nur, 2013) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan negatif terhadap kinerja karyawan kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate.

Stres kerja pada pegawai Kementrian Agama Riau stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat maka pegawai mampu mengendalikan stres kerjanya. Dengan demikian tidak berdampak pada kinerja pegawai Kementrian Agama Riau.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t gaya kepemimpinan mendapatkan hasil p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja **terbukti** berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika kepuasan kerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai meningkat, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja maksimal pada suatu perusahaan, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. (Hasibuan M. , 2007) menyatakan pernyataan yang senada bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut (Ogulana, 2013) untuk mengukur tingkat kepuasasn kinerja karyawan adalah dengan menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja. Pernyataan diatas di

dukung oleh penelitian sebelumnya dari (Rosita, 2016) yaitu hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan Luthans yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja ditentukan dari hasil yang melebihi ekspektasi atau harapan. Jadi jika seseorang mengalami kepuasan, maka sudah pasti karyawan tersebut memiliki kinerja yang maksimal dan terdorong untuk bekerja melebihi harapan dari organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar $-0,427$ sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $-0,034$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Artinya hipotesis keenam “Stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi” **Tidak Terbukti**.

Komitmen adalah kondisi atau keadaan seseorang tetap bertahan terhadap suatu organisasi. Stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasi akan tetapi pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pegawai Kementrian Agama di Riau. Kemudian dari wawancara dapat diambil kesimpulan penyebab stres kerja berpengaruh pada kinerja

pegawai melalui komitmen organisasi tidak terbukti. Dikarenakan ada beberapa pengaruh lain yang dilakukan. Salah satunya adalah stres kerja pada pegawai Kementerian Agama Riau masih dapat dikendalikan, hal ini dikarenakan dalam Kementerian Agama Riau pegawai sudah tercukupi kebutuhan finansial melalui gaji, tunjangan, honor, uang makan dan uang perjalanan dinas, disamping itu dari sisi keagamaan juga kerap dilakukan baca Alqur'an setiap jumat dan bimbingan PAI (ceramah) di awal bulan dan olahraga atau senam setiap kamis pagi. Dengan demikian pegawai akan terhindar dari stres dan tidak berpengaruh terhadap komitmen kerjanya yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,770 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0,400. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Artinya hipotesis ketujuh "Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh langsung kinerja pegawai melalui komitmen organisasi" **Tidak Terbukti.**

Pegawai di Kementerian Agama Riau sudah merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan apa yang telah dikerjakan sudah sesuai atau memenuhi dan sampai ke masyarakat. Hal ini seperti penyaluran dana BOS sampai ke sekolah dan dapat dimanfaatkan oleh sekolah dan bertanggung jawab, sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan sudah sesuai prosedur dan bermanfaat. Dipandang dari kepuasan pada

bidang pekerjaan juga setiap 5 tahun dipindahkan atau rolling. Setiap pegawai merasakan kerja di berbagai bidang yang tersedia, namun kadangkala ada karyawan yang dipindahkan bukan karena keinginan pribadi tetapi keinginan pimpinan dan bakat pegawai tersebut. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya tanpa dipengaruhi komitmen organisasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Tidak terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
6. Stress kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut merupakan saran untuk Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, yaitu:

1. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau perlu meningkatkan komitmen organisasi agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau sebaiknya meneliti dengan menggunakan variabel independen yang lain diluar stres kerja dan kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan dan *reward* yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 3.
- Cooper, C. (1992). *Stress Management*. Jakarta: Kesain.
- Creswell, J. W. (2007). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and mixed*. Sage Publication.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Herzberg, F. (2003). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Judge, R. a. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (1998). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill International Book.

- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauli, R. &. (2012). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 10-18.
- Mayer, A. d. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. . *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Rahardjo, S. (2014). New Roles Of Human Resource in Facing The Changing The Challenge Of Business Environment. *International Journal Of Management Research and Review*, 464-470.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robbins, j. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.