

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BAJA PERKASA DENGAN KOMITMEN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ahmad Ulinnuha

Abril.au78@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Abstract

This research is conducted to review about various matters relating to work stress, work environment, and training on employee performance at PT. Bangun Baja Perkasa Steel mediated by commitment. This study aims (1) To determine whether there is influence of employee stress variable on employee performance. (2) To know whether there is influence of work environment variable to employee performance (3) To know whether there is influence of training variable to employee performance (4) To know whether there is influence of job stress variable to employee commitment. whether there is influence of work environment variable to employee commitment. (6) To know whether there is influence of training variable to employee commitment. (7) To know whether there is influence of commitment variable to employee performance. (8) To find out whether there is an indirect effect of work stress on performance mediated by commitment. (9) To find out whether there is an indirect influence of the work environment on performance mediated by commitment (10) To know whether there is an indirect influence of training on performance mediated by commitment. Research method using quantitative method. The population of this research is 35 employees of PT. Bangun Baja Perkasa. The technique of determining the sample by using the census method is to make the entire population become part of the sample. Data collection methods using questionnaires and analyzing data using SEM PLS 2.0.

Keywords: *job stress, work environment, training, organizational commitment, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengulas mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa yang di mediasi oleh komitmen. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen karyawan. (5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. (6) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen karyawan. (7) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan. (8) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. (9) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. (10) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan dari PT. Bangun Baja Perkasa. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi bagian sampel. Metode pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner dan menganalisis data dengan menggunakan *SEM PLS 2.0*.

Kata kunci: *stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan, komitmen organisasi, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era yang seperti sekarang ini peran perusahaan konstruksi mempunyai andil yang besar dalam menunjang dan meningkatkan pembangunan. Bersamaan dengan berjalannya waktu, kepedulian masyarakat umum terhadap pembangunan sangat tinggi. Untuk memenuhi hal tersebut maka yang di perlukan adalah peningkatan kualitas bahan bangunan yang akan di gunakan, serta sumber daya manusia yang ahli dalam bidang pembangunan. Menurut (Merliani,2015) sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi yang bertujuan untuk memberikan pada organisasi satuan kerja yang efektif. Namun, banyak di temukan di dalam organisasi bahwa sumber daya manusia yang menjadi aktivitas penggerak organisasi merasa tertekan dan akhirnya menjadikan mereka stres. Stres yang di alami dapat muncul dari lingkungan kerja yang tidak kondusif, pelatihan yang kurang di dapatkan dan akhirnya hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan kemudian mempengaruhi juga komitmen mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Stress adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stress dapat membuat kinerja menurun, mengakibatkan rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Penelitian yang di lakukan oleh Halkos dan Bousinakis (2009) menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kualitatif yaitu stres, dimana peningkatan stres dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Banyak upaya telah dilakukan untuk menafsirkan dan mendefinisikan stres, Braham (1990) mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan ketegangan sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik, hal ini secara langsung berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Stres merupakan sesuatu yang di hadapai oleh semua orang khususnya karyawan dan sebagai karyawan banyak hal yang dapat menyebabkan stres. Penelitian Kamlesh & Rashi (2013) menunjukan bahwa stres bisa terjadi pada saat adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan organisasi, dan juga ketidaksesuaian antara harapan dari kedua individu dan organisasi. Menurut Robbins (2001) stres dapat di artikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang, yang terdapat tiga sumber stres utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual.

Stres yang di rasakan oleh karyawan dapat di minimalisir dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Di samping itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dimana pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di dalamnya terdapat lingkungan sosial, kontrak psikologi, dan lingkungan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang di lakukan oleh Taiwo (2009) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Amstrong (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Penelitian oleh Omotayo, Esemé, Adenike, Olumuyiwa (2015) menunjukan bahwa pengelola dan pembuat kebijakan harus menjadikan faktor lingkungan kerja tersebut sebagai pertimbangan saat merumuskan kebijakan

ketenagakerjaan mereka untuk memiliki efisiensi dan produktifitas tenaga kerja. Menurut Snell & Bohlander (2013) bahwa memberikan lingkungan kerja yang fleksibel adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka juga di perlukan sarana untuk mengasah kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan melalui pelatihan. Pelatihan (training) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang di lakukan oleh Anitha & Kumar (2016) menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat menyebabkan penambahan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang meningkatkan kinerja & profit organisasi. Menurut Snell & Bohlander (2013) pelatihan adalah upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi on the job training dan off the job training.

Dengan adanya pelatihan tentunya yang di harapkan oleh suatu organisasi yaitu peningkatan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Waldman (2001) kinerja adalah kombinasi dari perilaku dan pencapaian dari apa yang diharapkan dan pilihan mereka, atau bagian dari persyaratan tugas yang ada dari masing-masing individu dalam organisasi. Teori lain yang dapat di gunakan yaitu di kemukakan oleh Snell & Bohlander (2013) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja.

Bersamaan dengan semakin di pedulikannya lingkungan tempat kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, kemudian memberikan pelatihan bagi karyawan supaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik serta kondisi organisasi terutama rumah sakit yang dapat meminimalkan stres para karyawannya maka hal tersebut dapat memunculkan komitmen karyawan untuk bekerja keras dan loyal terhadap organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Selama hampir bertahun-tahun, komitmen organisasi telah menduduki bagian penting dari studi organisasi (Meyer et al. 2012). Dengan demikian, setelah memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta pelatihan yang memadai, di harapkan dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen karyawan. (5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. (6) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen karyawan. (7) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan. (8) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. (9) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja

terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.(10)Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Teori Stres Kerja:

Menurut Robbins (2001), stres dapat di artikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Batasan atau penghalang tersebut adalah sumber utama yang dapat menyebabkan stres. Ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu : (1) Faktor Lingkungan. (2) Faktor Organisasi. (3) Faktor Individual.

Teori Lingkungan Kerja:

Menurut Amstrong (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan bahwa organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja dan untuk juga kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Opperman (2002) lingkungan kerja merupakan gabungan dari tiga sub lingkungan utama, yaitu: (1) Lingkungan Teknis. (2) Lingkungan Manusia. (3) Lingkungan Organisasi.

Teori Pelatihan:

Noe, et, al. (2003) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan oleh karyawan. Menurut Noe (2000) menyebutkan desain proses pelatihan efektif yang dapat di gunakan oleh perusahaan, yaitu: (1)*Conducting Needs Assessment*. (2)*Ensuring Employees Readiness for Training*. (3) *Creating a Learning Environment*. (4)*Ensuring Transfer of Training*. (5)*Selecting Training Methods*. (6)*Evaluating Training Programs*.

Teori Komitmen:

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Sedangkan, Allen dan Meyer (1990) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga jenis yaitu: (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuance Commitment*, and (3) *Normative Commitment*.

Teori Kinerja:

Menurut Snell & Bohlander (2013) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu: (1) Kuantitas. (2) Kualitas. (3) Ketepatan Waktu. (4) Efektifitas. (5) Kehadiran.

Penelitian Terdahulu

Hubungan antara stres kerja terhadap kinerja

Penelitian yang di lakukan oleh Menon (2014) menemukan hasil bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemberian beban kerja yang berlebihan, tidak adanya pengawasan, serta pelatihan yang tidak memadai dapat memunculkan stres sehingga dapat menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Solanki (2013) mempunyai hasil bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan apabila organisasi tidak memberikan flextime kepada karyawan.

Sedangkan, penelitian yang di lakukan oleh *Halkos and Bousinakis* (2009) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor kualitatif, yaitu stres dan kepuasan. Seperti yang diharapkan, peningkatan stres menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan kepuasan mengarah pada peningkatan kinerja.

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh *Taiwo* (2009) mempunyai hasil bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh *Omotayo, Eseme, Adenike, Olumuyiwa* (2015) menunjukkan hasil bahwa pengawasan yang memadai dan lingkungan kerja (layout tugas, keamanan, keselamatan, listrik, dan furniture) merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat di mana karyawan puas pada pekerjaan mereka dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka. Kemudian, penelitian yang di lakukan oleh *Ajala* (2012) menemukan hasil lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu komunikasi yang baik di tempat kerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja

Penelitian yang di lakukan oleh *Shahzadi & Naveed* (2016) yang menemukan bahwa pelatihan ERP dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang kuat dan harus dipertimbangkan dalam organisasi di kegiatan sehari-hari. Adapun, penelitian yang di lakukan oleh *Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, Ahmed* (2014) menemukan hasil bahwa pelatihan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan di Electricity Supply Company of Pakistan.

Hubungan antara stres kerja terhadap komitmen

Penelitian yang di lakukan oleh *Ruzungunde, et, al* (2016) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komponen komitmen organisasi. Penelitian yang di lakukan oleh *Vathsala Wickramasinghe* (2015) ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan, penelitian yang di lakukan *Abolghasem, et, al* (2015) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja.

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen

Umamaheswari & Krishnan (2016) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi. Lalu, penelitian yang di lakukan oleh *Jernigan, et, al* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hal tersebut di karenakan, dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung suatu organisasi telah memberikan motivasi kepada karyawan. Banyak perusahaan menemukan bahwa memberikan lingkungan kerja yang fleksibel adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan yang berharga (*Snell & Bohlander*, 2013). Selain itu, penelitian yang di lakukan oleh *Amir Subagyo* (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang teradapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen organisasional dosen juga semakin tinggi.

Hubungan antara pelatihan terhadap komitmen

Bashir & Choi Sang Long (2017) mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen affektif dan normatif dari komitmen organisasi, sementara hubungan tidak signifikan

dengan komitmen berkelanjutan. Selaras dengan itu, *Hussein Nabil Ismail* (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen. Dalam hal tingkat hubungan antara pelatihan, retensi karyawan terhadap komitmen, *Simon Mafika Nkosi* (2015) mengungkapkan fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan.

Hubungan antara komitmen terhadap kinerja

Sharma & Rajib (2016), di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja staf keperawatan, yang ditunjukkan oleh hubungan langsung dengan nilai 0,70. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh *Sawitri, Suswati, Huda* (2016) menemukan hasil komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, *Yuan-Duen Lee, et, al* (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen, maka metode kuantitatif digunakan karena ini akan membantu untuk menunjukkan hasil empiris melalui variabel independen dan dependen. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi bagian sampel. Kuesioner didistribusikan dalam bentuk *hard copy* dan responden sasaran untuk penelitian yang berjumlah 35 orang yang merupakan karyawan di PT. Bangun Baja Perkasa. Untuk analisis data kuesioner, item kuesioner diajukan pada skala lima titik likert mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. *Structural Equation Modeling* (SEM) di gunakan pada penelitian ini karena di dalam teknik analisis tersebut merupakan gabungan dari analisis faktor dan jalur sehingga bagi peneliti sangat memungkinkan untuk dapat menguji dan mengestimasi secara simultan antara variabel independend dan dependend dengan banyak indikator. Kemudian, pengujian analisis *Partial Least Square* (PLS) juga di gunakan karena terdapat penggunaan dua evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Tabel nilai *cross loading*

	Kinerja	Komitmen	Pelatihan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Kinerja	0,745				
Komitmen	0,607	0,837			
Pelatihan	0,930	0,451	0,793		
Lingkungan Kerja	0,920	0,442	0,863	0,788	
Stres Kerja	0,906	0,657	0,889	0,770	0,753

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa nilai *cross loading* pada setiap item memiliki skor yang tertinggi saat dihubungkan dengan konstruk lainnya. Hal tersebut berarti bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk dependen masing-

masing dan membuktikan bahwa seluruh item yang dinilai dengan *discriminant validity* adalah valid.

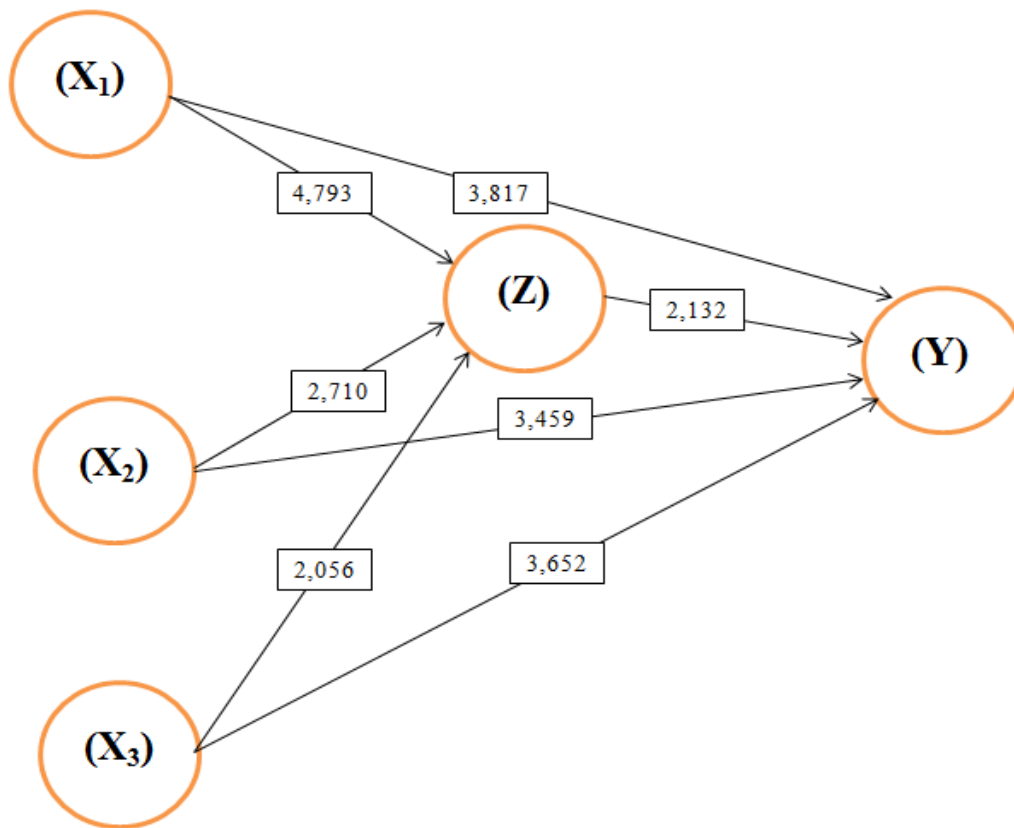
Tabel Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja (WS)	0,935	0,942	0,944
Lingkughan Kerja(WE)	0,942	0,962	0,949
Pelatihan (T)	0,925	0,933	0,940
Komitmen (OC)	0,952	0,959	0,959
Kinerja karyawan (EP)	0,935	0,945	0,945

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel di atas, analisis menunjukkan bahwa metode *composite reliability* menghasilkan di setiap masing-masing indikator memiliki nilai/skor diatas . Hal ini berarti bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

Hasil uji hipotesis



Sumber data primer diolah, 2018

Tabel Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
$X_1 - Y$	0,423	0,441	0,111	3,817	0,000
$X_1 - Z$	0,843	0,660	0,470	4,793	0,040
$X_2 - Y$	0,270	0,296	0,185	3,459	0,045
$X_2 - Z$	0,350	0,344	0,493	2,710	0,048
$X_3 - Y$	0,426	0,395	0,117	3,652	0,000
$X_3 - Z$	0,025	0,004	0,441	2,056	0,036
$Z - Y$	0,105	0,107	0,093	2,132	0,310

Sumber data primer diolah, 2018

Tabel Hasil t-statistik Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
$X_1 - Z - Y$	0,009	0,101	0,104	2,956	0,002
$X_2 - Z - Y$	0,037	0,043	0,076	3,488	0,041
$X_3 - Z - Y$	0,003	0,004	0,067	2,039	0,036

Sumber data primer diolah, 2018

Menurut tabel di atas, penjelasan mengenai penentuan hipotesis diterima atau ditolak sebagai berikut:

Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada hasil uji hipotesis ke 1 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3,817 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,423. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 1 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis ke 2 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,045 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3,459 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,296. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 2 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja.

Pada hasil uji hipotesis ke 3 yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3,652 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,426. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 3 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen.

Pengujian hipotesis yang ke 4 terbukti karena Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,040 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 4,793 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada

significance level 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,843. Hal ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap komitmen.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen

Pada hasil uji hipotesis ke 5 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,048 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 2,710 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level 5%*. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,0350. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 5 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen.

Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Komitmen

Pengujian hipotesis yang ke 6 terbukti karena Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,036 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 2,056 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level 5%*. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,025. Hal ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

Hubungan Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang ke 7 terbukti karena Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 2,132 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level 5%*. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,105. Hal ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada tabel 4.19 bahwa komitmen memediasi stres kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai *t statistik* $2,956 > 1,96$ dan nilai *p value* $0,002 > 0,5$. Maka hubungan antara komitmen memediasi stres kerja terhadap kinerja tersebut di nyatakan signifikan.

Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ke 9 yang merujuk pada tabel 4.19 bahwa komitmen memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai *t statistik* $3,488 > 1,96$ dan nilai *p value* $0,041 > 0,5$. Maka hubungan antara komitmen memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja tersebut di nyatakan signifikan.

Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Pelatihan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ke 10 yang merujuk pada tabel 4.19 bahwa komitmen memediasi pelatihan terhadap kinerja yang memiliki nilai *t statistik* $2,039 > 1,96$ dan nilai *p value* $0,036 > 0,5$. Maka hubungan antara komitmen memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja tersebut di nyatakan signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil analisis data berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada karyawan Bangun Baja Perkasa adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.
- 5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.

- 6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.
- 7) Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.
- 8) Lebih besar pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen daripada pengaruh secara langsung.
- 9) Lebih besar pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen daripada pengaruh secara langsung.
- 10) Lebih besar pengaruh secara tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen daripada pengaruh secara langsung.

SARAN

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi agar dapat mengurangi stres kerja yang dialami karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, karyawan akan memberikan semua kemampuan yang mereka miliki untuk memajukan organisasi tersebut, kemudian karyawan tersebut akan mempunyai komitmen untuk tetap bekerja di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala. (2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*, Volume 12.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990), 'The Measurement and Antecedents of Affective, Commitment and Normative Commitment to the Organization', *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18.
- Allen N. J. and Meyer, J. P. (1991), 'A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment', *Human Resources Management Review*, vol. 1, pp. 61-89.
- Amstrong, M. (2013). *Armstrong's handbook of Human Resorce Management Practice Edisi 13*. United Kingdom : Kogan Page Limited.
- Arifin, z. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. bandung: rosdakarya.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bohlander, George., and Snell, Scott (2013). *Managing Human Resources Edisi 16*. ohio: South-Western College Publication.

- Bohlander, George., and Snell, Scott.2010. Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Bousinakis dan Halkos. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Managemen*, Volume 59.
- Braham. (1990). Gejala Stres. Anima. No 48. Volume xii, Juli-Sept 1997. *Indonesian Psychological journal*.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publicantions.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, Gary, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia : buku 1*. Jakarta: PT.Indeks
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Goel, K. (2013). A Study Of Stress Management In Working Environment: A Critical Assessment. *International Journal Of Management Research And Review*, 3.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manjemen Personalia*. BPFY Yogyakarta, Yogyakarta.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Katcher, S. and Snyder, T. (2003). *Organisational commitment*. USA: Atomic Dog.
- Kathirvel, N (2009) dalam Menon, D. (2014). Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur. *Journal of Commerce & Management Thought*, Volume 5.
- Kishokumar, A. &. (2014). Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff. *International Journal on Global Business Management & Research*, Volume 3.
- Kumar, A. (2016). A Study On The Impact Of Training On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District. *International Journal of Management Research & Review*, Volume 6.

- Kyko, O. (2005). *Instrumentation: Know Yourself and Others*: New York: Longman.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maryam Shahzadi, et. al. (2016). Impact Analysis of ERP Trainings on Organizational Employee Performance: A Corporate Sector Study. *International Review of Management and Business Research*, Volume 5.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000.*Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South-Western, United States.
- Menon, D. (2014). Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur. *Journal of Commerce & Management Thought*, Volume 5.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. and Sheppard, L. (2012), ‘Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels across Cultures: A Meta-Analysis’, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, pp. 225-245.
- Noe, A.R., Hollanbeck, R.J., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2003). *Human resource management (3rd Ed)*.USA: McGraw-Hill.
- Noe, Raymond A.2000.*Employee Training And Development*.USA. Mc Graw Hill.
- Omotayo. (2015). Relationship Modeling between Work Environment, Employee Productivity,. *American Journal of Management*, Volume 15.
- Opperman CS (2002). *Tropical Business Issues*. Partner Price Water House Coopers.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi 8*. jakarta: PT Prenhalindo.
- Raja Irfan Sabir, et. al. (2014). Impact of Training on Productivity Employees: A Case Impact of Training on Productivity Employees: A Case Impact of Training on Productivity Employees: A Case Impact of Training on Productivity Employee. *International Review of Management and Business Research*, Volume 3.

- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sigalingging, Merliani. (2015). Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat dengan Kepuasan Pasien Pada Pelayanan Keperawatan di RSUD Sidikalang. *USU Institutional Repository*.
- Sims, R. (1990). *An Experiential Learning Approach to Employee Training Systems*. New York: Quorum Books.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 No. 1.
- Solanki, K. (2013). Association of Job Satisfaction, Productivity, Motivation, stress levels with flexitime. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 2.
- Sugiyono. (2007). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. (2004b). *Metodologi Penelitian– Ed. 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Taiwo, A. S. (2009). The influence of work environment on workers. *African Journal of Business Management*, volume 4.
- W. Gulo. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Waldman, D. A.(2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44, 134 – 143.