

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hesty Dwi Purwati
dwisutrisnohesty@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the effect of organizational commitment, compensation, and work stress on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara. The research was quantitative, using a causal-comparative approach. The data collection technique used saturated sampling, and the instrument was a questionnaire with a Likert scale. Furthermore, the population was employees of PT Sumber Teknik Nusantara. The sample was employees who worked in the new installation division. In line with that, 48 respondents were taken as a sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression and t tests with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that organizational commitment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara. Likewise, compensation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara. Similarly, work stress had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara.

Keywords: *organizational commitment, compensation, work stress, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Sumber Teknik Nusantara, dengan sampel yang digunakan yaitu pada divisi pemasangan baru dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan didapatkan sampel yaitu berjumlah 48 responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji t dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara.

Kata Kunci: komitmen organisasional, kompensasi, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam menentukan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten memiliki peran utama dalam memastikan kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi (Widiatmika dan Darma, 2018). Setiap aktivitas yang melibatkan sumber daya manusia memerlukan pemikiran dan pemahaman mendalam mengenai langkah-langkah yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia ini harus diakui oleh semua tingkatan manajemen, karena meskipun teknologi terus berkembang pesat, peran strategis sumber daya manusia tetap tak tergantikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, sumber daya manusia harus terus beradaptasi dan mengembangkan keterampilannya untuk tetap kompetitif dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan (Asri dan Darma, 2020). Kemajuan organisasi sangat bergantung pada kualitas karyawan, baik dalam keterampilan teknis, soft skills, maupun profesionalisme. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkomitmen tinggi. Komitmen ini tercermin dalam dedikasi, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang berkomitmen akan berkontribusi maksimal dengan menunjukkan inisiatif, produktivitas, serta mendukung visi dan misi organisasi. Selain itu, komitmen yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan dukungan optimal melalui pelatihan berkelanjutan, penghargaan atas kinerja, serta budaya kerja yang kondusif agar karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi bagi pertumbuhan organisasi.

Organisasi umumnya meyakini bahwa untuk mencapai keunggulan, mereka harus mendorong kinerja individu setinggi mungkin. Kinerja individu ini secara langsung mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Meskipun sebuah organisasi memiliki sarana, prasarana, dan sumber dana yang memadai, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang andal, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Ini menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah elemen kunci yang harus diperhatikan dengan serius (Sholihin dan Arida, 2021). Hubungan ini sangat erat dengan hasil kinerja karyawan, yang menjadi tolok ukur penilaian perusahaan. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai jika perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memiliki keterampilan, kompetensi, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan (Gabreila *et al.*, 2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. PT Sumber Teknik Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jaringan fiber optic dan beroperasi di bawah naungan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Perusahaan ini berlokasi di JL. Ketapang III No. 2, RT.004 RW.002, Sukodono, Sidoarjo. PT Sumber Teknik Nusantara didukung oleh tim yang kompeten dan berpengalaman dalam bidangnya, serta bekerja sama dengan rekan-rekan yang profesional. Setiap sumber daya manusia di perusahaan ini dipilih dengan cermat berdasarkan kualitas, profesionalisme, kecerdasan, dan kemampuan yang mumpuni untuk memastikan pencapaian target perusahaan. PT Sumber Teknik Nusantara menerapkan sistem kerja yang efisien dan fokus, yang dirancang untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama bagi perusahaan ini, sehingga kinerja karyawan mendapat perhatian khusus untuk memastikan layanan yang diberikan dapat dipercaya dan memenuhi harapan konsumen.

Pada penelitian ini, fokus utama ditujukan untuk mengeksplorasi fenomena yang terjadi di PT Sumber Teknik Nusantara, khususnya terkait dengan penurunan hasil kinerja karyawan yang terlihat cukup signifikan dalam divisi pemasangan baru selama beberapa periode terakhir. Divisi pemasangan baru bertanggung jawab atas proses instalasi jaringan fiber optic bagi pelanggan, yang mencakup tahap perencanaan, eksekusi, hingga penyelesaian pemasangan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Penurunan kinerja dalam divisi ini menjadi perhatian utama karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional secara keseluruhan, termasuk kepuasan pelanggan dan pencapaian target perusahaan. Di sisi lain, karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dinilai kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Tingginya

tingkat absensi mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya komitmen organisasional terhadap perusahaan, ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, atau stres kerja yang timbul akibat target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini tentunya berdampak negatif pada efisiensi kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara.

Menurut Mangkunegara (2018:32), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi ekspektasi dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk menilai kinerja seseorang secara komprehensif, beberapa faktor penting perlu diperhatikan, termasuk pelatihan yang telah diterima, kompetensi yang dimiliki, komitmen organisasional terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta tingkat disiplin kerja yang diterapkan dalam keseharian. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021), Prasetyo *et al.* (2020), dan Lestari *et al.* (2020), sebagai acuan bahwa faktor seperti komitmen organisasional, kompensasi dan stres kerja adalah tiga cara dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi. Hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan (Pratiwi dan Suriani, 2022). Menurut Robbins dan Judge (2015:22), komitmen organisasional menggambarkan keadaan di mana seorang karyawan memiliki keterikatan dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi serta menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hubungan ini secara langsung berdampak pada kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan loyalitas, dan berusaha memberikan kontribusi terbaiknya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Suriani (2022) terhadap kinerja karyawan, serta Djohan dan Surya (2023) menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al.* (2021) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yaitu kompensasi, menurut Hasibuan (2016:133) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan berupa uang atau barang langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diselesaikan dalam perusahaan. Sedangkan Mondy (2008:4) berpendapat bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan prestasi kerja karyawan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurzakiah dan Febrian (2024) dan Fitri *et al.* (2023) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sukmono *et al.* (2020) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara adalah stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, (Pelealu *et al.*, 2023). Menurut Handoko (2018:65) menerangkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga berpengaruh terhadap emosi, rasa nyaman, proses berfikir

dan kondisi karyawan dalam bekerja. Stres kerja jika tidak di tangani dengan baik maka akan berpengaruh buruk dan memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2015:33) stres kerja adalah kondisi dinamis karyawan mengalami konflik atau benturan antara keinginan dan realitas. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2020) serta oleh Lestari *et al.* (2020) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di kedua konteks tersebut. Namun, penelitian berbeda yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020) menemukan bahwa variabel stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai acuan dan dasar penilaian terhadap karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016:25), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2018:32) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari pelatihan, kompetensi, komitmen organisasional yang dimilikinya serta disiplin kerja yang diterapkannya. Dalam indikator kinerja karyawan terdapat faktor yang menurut Dessler (2016:122), kinerja karyawan dapat dinilai sesuai dengan indikator sebagai berikut: a). kualitas kerja, b). kuantitas kerja, c). tanggung jawab kerja, d). kerja sama, f). ketepatan waktu, g). efektivitas, h). kemandirian.

Komitmen Organisasional

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011:56) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai refleksi karyawan dalam mengenali organisasi tempatnya bekerja dan memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap berbagai tujuan organisasi. Menurut Luthans (2012:74) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:22), komitmen organisasional menggambarkan keadaan di mana seorang karyawan memiliki keterikatan dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi serta menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (2016), terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yang dapat membentuk komitmen organisasional berikut: a). komitmen afektif (*affective commitment*), b). komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), c). komitmen normatif (*normative commitment*).

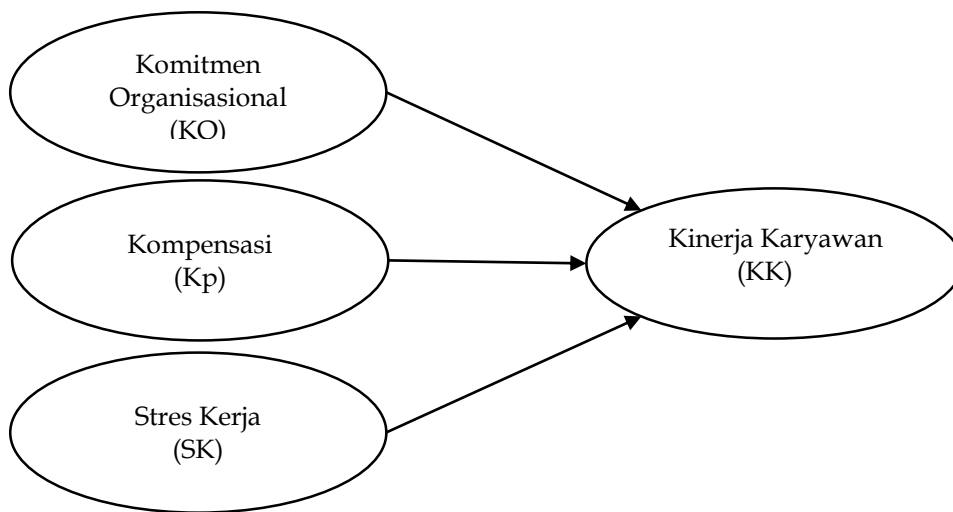
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:133) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan berupa uang atau barang langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diselesaikan dalam perusahaan. Sedangkan Mondy (2008:4) berpendapat bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan prestasi kerja karyawan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Simamora (2015:45), kompensasi mempunyai beberapa indikator yaitu: a). gaji, b). upah, c). insentif, d). tunjangan, e). fasilitas kantor.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2018:65) menerangkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga berpengaruh terhadap emosi, rasa nyaman, proses berfikir dan kondisi karyawan dalam bekerja. Stres kerja jika tidak di tangani dengan baik maka akan berpengaruh buruk dan memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2015:33) stres kerja adalah kondisi dinamis karyawan mengalami konflik atau benturan antara keinginan dan realitas. Menurut Hasibuan (2016:204) menyatakan bahwa indikator stres antara lain: a). sikap pemimpin, b). beban kerja, c). waktu kerja, d). konflik kerja, e). komunikasi, f). otoritas kerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:22), komitmen organisasional menggambarkan keadaan di mana seorang karyawan memiliki keterikatan dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi serta menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hubungan ini secara langsung berdampak pada kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan loyalitas, dan berusaha memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan yang berkomitmen akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam konteks ini, komitmen organisasional menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Pratiwi dan Suriani (2022) terhadap kinerja karyawan, serta Djohan dan Surya (2023) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaliknya penelitian Ratnasari *et al.* (2021) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:133), kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung lebih bersemangat, loyal, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas operasional dan pencapaian target perusahaan. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Nurzakiah dan Febrian (2024) dan Fitri *et al.* (2023) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sukmono *et al.* (2020) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2018:65), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, rasa nyaman, proses berpikir, dan kondisi karyawan dalam bekerja. Ketika stres kerja tidak ditangani dengan baik, dampaknya tidak hanya terbatas pada kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami stres cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, kesalahan yang meningkat dalam tugas, dan kurangnya motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya, hal ini dapat memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, mengingat bahwa kinerja individu berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2020), serta oleh Lestari *et al.* (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian berbeda yang dilakukan oleh Steven dan Prasetio (2020) menemukan bahwa variabel stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₃: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif bertujuan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel secara lebih mendalam dengan mengumpulkan data melalui alat statistik yang dikumpulkan kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2016:9) penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016:9), populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan untuk menarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada divisi pemasangan baru di PT Sumber Teknik Nusantara yaitu sejumlah 48 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilang sebagai sampling jenuh. Arikunto (2017:104) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang dipertimbangkan sesuai kriteria pada jumlah populasi. Ditambahkan lagi bahwa, apabila subjeknya kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dengan menggunakan acuan pada penjelasan diatas, sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu ditetapkan memustuskan untuk mengambil seluruh populasi karyawan untuk dijadikan sampel sebagai responden dalam penelitian ini. Sesuai dengan karyawan pada jenis divisi yang di teliti yaitu ada pada Divisi Pemasangan Baru memiliki jumlah karyawan yang diikuti sertakan dari PT Sumber Teknik Nusantara adalah 48 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yakni data primer, sebab data yang dipakai pada penelitian ini ialah memakai sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang akan dipakai pada penelitian ini yakni Divisi Pemasangan Baru memiliki jumlah karyawan yang diikuti sertakan dari PT Sumber Teknik Nusantara adalah 48 orang. Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama tanpa perantara baik individu maupun kelompok yang disebut responden. Data yang diperoleh peneliti saat melakukan pengamatan langsung pada PT Sumber Teknik Nusantara dengan menggunakan teknik kuesioner dan observasi lingkungan. Kuesioner yang diedarkan langsung kepada karyawan, karyawan disebut responden. Data yang diperoleh seperti pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara di dalam kuesioner yang disediakan.

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan satu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu setujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam PT Sumber Teknik Nusantara. Kesediaan karyawan memihak. Peduli, meyakini nilai perusahaan dengan ikatan yang tumbuh dari kepercayaan, kemauan dan keinginan. Menurut Allen dan Meyer (2016), terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yang dapat membentuk komitmen organisasional berikut: a). komitmen afektif (*affective commitment*), b). komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), c). komitmen normatif (*normative commitment*).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang berupa uang atau barang diperoleh dari PT Sumber Teknik Nusantara diberikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa atas pekerjaan yang diselesaikan pada proses manajemen perusahaan. Menurut Simamora (2015:45), kompensasi mempunyai beberapa indikator yaitu: a). gaji, b). upah, c). insentif, d). tunjangan, e). fasilitas kantor.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga berpengaruh terhadap emosi, rasa nyaman, proses berfikir dan kondisi karyawan dalam bekerja di PT Sumber Teknik Nusantara. Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa indikator stres antara lain: a). sikap pemimpin, b). beban kerja, c). waktu kerja, d). konflik kerja, e). komunikasi, f). otoritas kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan sesuai dengan kemampuan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing individu dalam upaya memperoleh pencapaian tujuan bersamaan dengan prinsip pada PT Sumber Tehnik Nusantara. Dalam indikator kinerja karyawan terdapat faktor yang menurut Dessler (2016:122), kinerja karyawan dapat dinilai sesuai dengan indikator sebagai berikut: a). kualitas kerja, b). kuantitas kerja, c). tanggung jawab kerja, d). kerja sama, f). ketepatan waktu, g). efektivitas, h). kemandirian.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari seluruh responden dan beberapa sumber lainnya. Sugiyono (2017:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan setelah pengumpulan data dari responden dan sumber data lain. Pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Setelah itu melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu secara tepat mengukur hal yang dimaksud. Suatu instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat di dalamnya dapat dengan tepat menggambarkan variabel yang hendak diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50). Dalam konteks ini, untuk menguji validitas pernyataan pada setiap variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan dasar acuan yaitu pada nilai signifikansi, dengan dasar analisis yang dijelaskan oleh Ghozali (2016:49) yaitu: a). Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka item kuesioner tersebut valid. b). Apabila r hitung $< r$ tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah cara yang digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran dapat dipercaya atau tidaknya. Dalam penelitian ini, untuk menilai reliabilitas data, peneliti menggunakan metode *cronbach alpha*. Sesuai kriteria pengambilan keputusan yang diajukan oleh Ghozali (2018:46), yaitu: (a). Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, maka konstruk variabel dianggap reliabel. (b). Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$, maka konstruk variabel dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95), analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan perubahan variabel terikat (dependent variable) berdasarkan perubahan dua atau lebih variabel bebas (independent variable). Metode ini menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara sistematis untuk memahami sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian bertujuan untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh antarvariabel dengan pendekatan matematis. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 K + \beta_3 SK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

KO = Komitmen Organisasional
K = Kompensasi
SK = Stres Kerja
e = Standart error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memverifikasi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2018:32) menjelaskan uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi. Normalitas data dilakukan dengan melihat kurva *normal probability plot* dengan dasar, sebagai berikut: a). Jika data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola yang terdistribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi merespon asumsi normalitas. B). Sebaliknya, jika data memanjang jauh dari luas diagonal dan tidak searah dengan diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan model yang terdistribusi normal, maka dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi asumsi tentang normalitas. Dasar pengambilan keputusan pengujian *kolmogorov smirnov* dapat didasarkan yaitu sebagai berikut: a). Jika nilai *Asymp. Sig* $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. b). Jika nilai *Asymp. Sig* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:106), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengecek apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi di antara variabel independennya. Penilaian adanya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria tertentu: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residu satu pengamat ke pengamatan lainnya tetap maka dapat disebut homokedastisitas, sedangkan jika varian dari residu satu pengamat dengan lainnya berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:121) menjelaskan proses uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Penelitian ini mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan: a). Terbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka ada terjadi heteroskedastisitas, b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi berganda dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:95) mengatakan bahwa uji F diperlukan untuk menguji kelayakan model koefisien regresi linier berganda dengan cara menetapkan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 dengan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan dan model

penelitian tidak layak digunakan. b). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan model penelitian layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga berfungsi mengukur seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Penafsiran dari nilai R^2 adalah berikut: a). Jika nilai R^2 mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai R^2 mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180) menjelaskan bahwa uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05.. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara komitmen organisasional, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penilaian penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian didasarkan pada kriteria berikut: a). Jika nilai signifikansi uji-t $\leq 0,05$, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai signifikansi uji-t $> 0,05$, variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu secara tepat mengukur hal yang dimaksud. Suatu instrumen dianggap valid jika pernyataan dapat dengan tepat menggambarkan variabel yang diukur. Berikut hasilnya:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (KO)	KO1	0,824	0,279	Valid
	KO2	0,848	0,279	Valid
	KO3	0,878	0,279	Valid
Kompensasi (Kp)	Kp1	0,798	0,279	Valid
	Kp2	0,852	0,279	Valid
	Kp3	0,885	0,279	Valid
	Kp4	0,881	0,279	Valid
	Kp5	0,746	0,279	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,634	0,279	Valid
	SK2	0,680	0,279	Valid
	SK3	0,806	0,279	Valid
	SK4	0,746	0,279	Valid
	SK5	0,739	0,279	Valid
	SK6	0,694	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,713	0,279	Valid
	KK2	0,754	0,279	Valid
	KK3	0,844	0,279	Valid
	KK4	0,749	0,279	Valid
	KK5	0,742	0,279	Valid
	KK6	0,707	0,279	Valid
	KK7	0,427	0,279	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Hasil uji validitas yang ditampilkan dalam Tabel 1 mengindikasikan bahwa semua pernyataan pada setiap variabel, seperti Komitmen Organisasional, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan, telah memenuhi kriteria validitas data. Validitas ini dikonfirmasi oleh nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah hasil pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, reliabilitas data dinilai menggunakan metode *cronbach alpha*. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,808	Reliabel
Kompensasi	0,890	Reliabel
Stres Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,830	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional, kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh, yakni $\geq 0,60$. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa instrumen yang digunakan layak dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi arah dan hubungan antara variabel independen, seperti komitmen organisasional, kompensasi, stres kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 3 yaitu:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4,912	2,363	
Komitmen Organisasional	0,523	0,223	0,263
Kompensasi	0,522	0,128	0,505
Stres Kerja	0,271	0,103	0,235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, persamaan regresi linier berganda berikut:

$$KK = 4,912 + 0,523KO + 0,522Kp + 0,271SK$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan berikut: a). Pada hasil persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan bahwa nilai konstanta adalah 4,912. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel bebas, seperti Komitmen Organisasional, Kompensasi, Stres Kerja, memiliki nilai yang tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan sebesar 4,912. b). Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,523 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika komitmen organisasional ditingkatkan,

maka kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara juga akan meningkat sebesar 0,523. c). Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,522 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara juga akan meningkat sebesar 0,522. d). Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika stres kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara juga akan meningkat sebesar 0,271.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi. Berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,63358050
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,074
	<i>Positive</i>	0,065
	<i>Negative</i>	-0,074
<i>Test Statistic</i>		0,074
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* pada Tabel 4, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai ini menunjukkan data memenuhi syarat data yang terdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan uji *kolmogorov-smirnov* data dianggap terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat *variance inflasion factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 5 yaitu sebagai berikut:

Variabel	Tabel 5		Keterangan
	Hasil Uji Multikolinieritas		
	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Komitmen Organisasional	0,447	2,238	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,369	2,708	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,708	1,413	Tidak terjadi Multikolinieritas

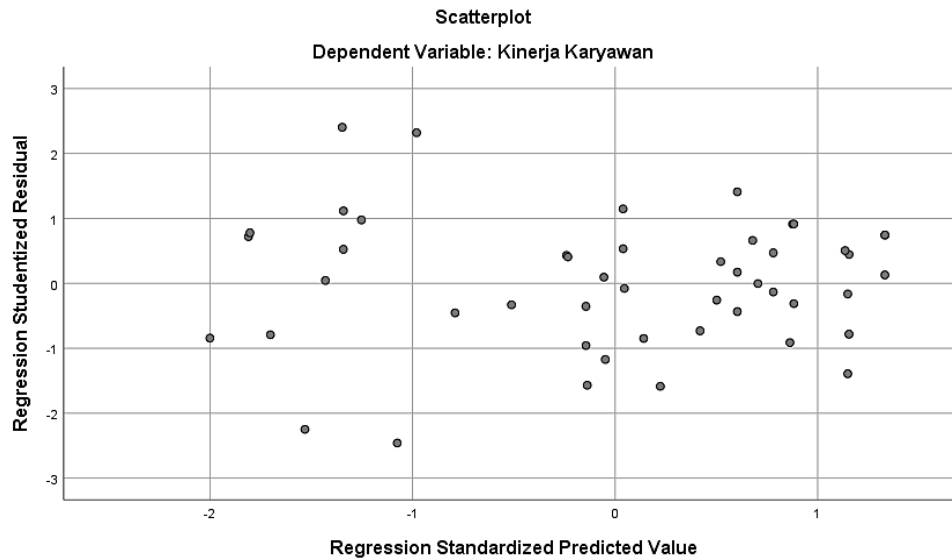
Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas di antara variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan stres kerja. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji, nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang berada di bawah 10. Kondisi ini

menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat yaitu sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa pola titik-titik dalam scatterplot berada di atas dan di bawah garis angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F diperlukan untuk menguji kelayakan model koefisien regresi linier berganda dengan cara menetapkan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Berikut ini adalah hasil uji F yang diinterpretasikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	380,576	3	126,859	44,504	0,000 ^b
Residual	125,424	44	2,851		
Total	506,000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Kompensasi

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini valid dan dapat diterima untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan mampu secara signifikan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis, sehingga layak dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat dijelaskan dalam variabel dependen. Rentang koefisien determinasi yang diterangkan bahwa koefisiensi determinasi berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Berikut hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867 ^a	0,752	0,735	1,688

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Hasil dari Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,752 atau 75,2%. Artinya, variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan stres kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 75,2%. Sisanya, sekitar 24,8% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis (uji t) yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	2,343	0,024	Signifikan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	4,090	0,000	Signifikan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2,637	0,012	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: a). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($\leq 0,05$). Kesimpulannya, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara, sehingga hipotesis pertama diterima. b). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel kompensasi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Kesimpulannya, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara, sehingga hipotesis kedua diterima. c). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel stres kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($\leq 0,05$). Kesimpulannya, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di PT Sumber Teknik Nusantara. Salah satu indikator dengan pengaruh kuat adalah komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa menjadi bagian integral dari organisasi, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Komitmen ini mendorong disiplin, tanggung jawab, serta proaktivitas dalam menjalankan tugas. Selain meningkatkan kinerja individu, komitmen afektif juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan mendukung rekan kerja, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Pratiwi dan Suriani (2022), serta Djohan dan Surya (2023) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ratnasari *et al.* (2021) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, karyawan menunjukkan kepuasan yang cukup tinggi terhadap gaji dan tunjangan yang diterima. Indikator Gaji dan Tunjangan mencatat nilai rata-rata tertinggi, yang menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berperan dalam meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di PT Sumber Teknik Nusantara, mayoritas karyawan menyatakan kepuasannya terhadap kompensasi, mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Meskipun indikator Insentif memiliki nilai rata-rata terendah, ini bukan berarti sistem kompensasi tidak efektif, melainkan menjadi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih lanjut. Optimalisasi pemberian insentif dapat mendorong pencapaian target yang lebih tinggi serta meningkatkan efisiensi kerja. Kepuasan terhadap kompensasi ini berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menekankan pentingnya gaji, tunjangan, dan insentif sebagai motivator utama dalam meningkatkan produktivitas. Ketika kebutuhan finansial terpenuhi dan karyawan merasa dihargai, mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga berfungsi sebagai alat retensi efektif, mengurangi turnover karyawan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Hal ini menjadi aspek krusial bagi PT Sumber Teknik Nusantara dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Nurzakiah dan Febrian (2024) dan Fitri *et al.* (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmono *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator otoritas kerja mencatat nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan

bahwa karyawan merasa cukup puas dengan kendali atas tugas dan tanggung jawabnya. Otoritas kerja yang baik meningkatkan rasa diberdayakan dan motivasi karyawan, mengubah stres menjadi dorongan positif yang meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, indikator Sikap Pemimpin memiliki nilai rata-rata terendah, mengindikasikan tantangan dalam kepemimpinan yang berpotensi menimbulkan stres negatif. Ini menjadi peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kepemimpinan melalui pelatihan dan komunikasi yang lebih efektif. Secara keseluruhan, rata-rata tanggapan mengenai stres kerja di PT Sumber Teknik Nusantara berada dalam kategori "setuju." Artinya, meskipun stres hadir, karyawan dapat beradaptasi dan menjadikannya sebagai pemicu untuk lebih fokus, produktif, serta meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Ekhsan dan Septian (2020) serta oleh Lestari *et al.* (2020) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetio (2020) menemukan bahwa variabel stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini: (1). Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. (2). Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor kompensasi dan hasil kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. (3). Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor stres kerja dan hasil kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada penguatan komitmen normatif yang terkait dengan rasa tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bersama perusahaan. Perusahaan dapat mengimplementasikan program yang meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tujuan perusahaan, seperti pelatihan yang menekankan kontribusi individu dan memberikan penghargaan atas dedikasi yang diharapkan dapat memperkuat ikatan moral karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Sumber Teknik Nusantara perlu memperhatikan aspek kompensasi dengan mengevaluasi dan menyesuaikan program insentif agar lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan menawarkan insentif yang lebih kompetitif dan relevan, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini tidak hanya akan membantu memperbaiki persepsi terhadap insentif tetapi juga secara keseluruhan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja di seluruh divisi. (3). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan stres kerja secara positif, perusahaan sebaiknya fokus pada peningkatan sikap kepemimpinan dengan melakukan pelatihan kepemimpinan untuk manajer guna memperbaiki gaya dan pendekatan. Dengan

meningkatkan keterampilan kepemimpinan, seperti komunikasi yang lebih baik dan dukungan yang lebih besar terhadap tim, stres yang dirasakan karyawan dapat dikelola dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Meyer. 2016. The Measurement And Antecedent Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Asri, A., dan G. Darma. 2020. Revealing the Digital Leadership Spurs in 4 . 0 Industrial Revolution. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 3: 93-100.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. PT Indeks: Jakarta.
- Djohan, D. P., dan I.K. Surya. 2023. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 12 (2): 159-178.
- Ekhsan, M., dan B. Septian. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1(1): 11-18.
- Fitri, M. A., M.D.K. Herwan., dan I.D. Putri. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. 11(1): 329-342.
- Gabreila,W., Jantje., dan Lucky. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) tbk Cabang Manado.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi. Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.H. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kreitner, R., dan A. Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Lestari, W., L. Liana., dan A. Aquinia. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. 27(2): 100-110.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Nurzakiah, EL., dan W.D. Febrian. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*. 6(1):46-64.
- Pelealu, J. J., J.J. Rares., dan L.J.H. Lotulung. 2023. The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Perfomance of CV. Calantha Permai in Manado. *Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora*. 7(2).
- Prasetyo, E.J., S. L. Ratnasari., dan L. Hakim. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9(2).

- Pratiwi, A.A., dan Suriani. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sulselbar di Makassar. *Skripsi*, Universitas Hasanuddin.
- Ratnasari, S. L., E.P. Sinaga., dan M.A. Hadi. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2): 128-140.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- _____, dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sholihin, U., dan R.W. Arida. 2021. Dampak Mediasi Loyalitas kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*. 8(1): 47-57.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN: Yogyakarta.
- Steven, H. J., dan A.P. Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 5(1): 78-88.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- Sukmono, A., S. Edy., dan Supriyono. 2020. Analisis Kompensasi, Stres dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung. *Otonomi*. 20(2): 326-333.
- Widiatmika, P., dan G. S. Darma. 2018. Good Corporate Governance, Job Motivation, Organization Culture Which Impact Company Financial Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 15(3): 82-99.