

## PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. XYZ

MUHAMMAD ADITYA PRATAMA  
ARIEF ALFIANDY

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Grogol, Jakarta, Indonesia  
Ditpra08@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of work stress, commitment, and leadership style variables on employee satisfaction at PT. XYZ for both permanent and non-permanent employees are accessed. 100 employees. Samples were taken as many as 80 respondents where all employees were permanent, using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. Using data collection techniques in the form of a questionnaire. Based on the results of the research conducted, it can be said that variable stress, organizational commitment, and leadership style have a significant effect on PT. XYZ.*

**Keyword:** job stress, commitment, leadership style, employee job satisfaction

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, komitmen, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PT. XYZ bagi karyawan tetap maupun tidak tetap yang berjumlah. 100 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 80 responden dimana semua karyawan tetap, dengan menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu purposive sampling. Menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap PT. XYZ.

**Kata Kunci:** stress kerja, komitmen, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan

### PENDAHULUAN

Indonesia saat ini merupakan salah satu negara yang sedang berkembang baik dan pesat dalam sektor pertumbuhan penduduk maupun sektor ekonomi. Pertumbuhan penduduk dan ekonomi yang berkembang pesat menjadikan banyaknya permintaan dalam sektor pembangunan. Dengan adanya perkembangan ini terdapat banyaknya

infrastruktur dan permukiman yang dibutuhkan sehingga kebutuhan pada jasa konstruksi semakin meningkat.

Jasa konstruksi merupakan usaha yang menawarkan pelayanan jasa mulai dari pengawas proyek, memberikan pelayanan jasa perencana, manajemen konstruksi, dan pelaksana pekerjaan konstruksi pada struktur maupun bangunan serta pelayanan utilitas - utilitas bangunan yaitu mekanikal dan elektrikal

PT. XYZ yang berlokasi di Jl. Gading Griya Lestari Blok E3 No.1 Sukapura – Jakarta Utara. PT. XYZ bergerak dibidang konstruksi sebagai kontraktor dalam jasa non konstruksi khususnya dalam bidang mekanikal dan elektrikal.

Dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan maka sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM). Dibandingkan dengan sumber daya yang lain seperti teknologi dan modal maka sumber daya manusia adalah elemen utama yang terpenting dalam organisasi. Karena manusia yang dapat mengendalikan faktor – faktor lain

Setiap orang yang berkerja berharap nantinya akan memperoleh kepuasan dalam berkerja dari tempat kerjanya. Dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini terlihat dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaannya dan segala apapun yang terjadi dilingkungan pekerjaannya. Menurut Handoko, 2008:19 departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia (SDM) bertugas untuk meninjau kepuasan kerja karena akan mempengaruhi flow pada pekerja, absensi, semangat dan beban kerja serta permasalahan mengenai personalia yang lain. Handoko,2008:19)

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu hal yang bisa dinikmati dalam pekerjaan seperti *work flow* yang baik dalam lingkungan pekerjaan, mendapatkan hasil dari pekerjaan itu sendiri, maupun penempatan pekerjaan yang tepat. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang baik pada pekerjaannya akan meningkatkan rasa nyaman sehingga loyalitas karyawan meningkat dengan sendirinya terhadap perusahaan dan karyawan dapat merasa lebih puas apabila hasilnya sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan informasi yang menguntungkan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan

perubahan - perubahan bagi perusahaan dalam meningkatkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang berimbas bagi kemajuan perusahaan. Peran pemimpin sangat penting dalam perusahaan yaitu lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dan ini suatu hal yang krusial untuk meningkatkan kemampuan karyawan, nantinya karyawan harus dianggap sebagai modal perusahaan agar sasaran atau target perusahaan terlaksana.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nisa Meitasari Gunawan dan AA. Ayu Sriathi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Novotel Bali Ngurah Rai Airport”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independent yaitu stres kerja, komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. XYZ.

Stres kerja merupakan efek dari tuntutan eksternal terhadap individu, misalnya objek pada suatu lingkungan yang dinilai berbahaya. (Spielberger, Charles D. 2003;6)

Komitmen organisasional merupakan Loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan, organisasi ataupun unit suatu organisasi merupakan bentuk komitmen organisasional. Gibson dalam Murti dan Hadiwinarsih (2012:220).

Gaya kepemimpinan, menurut House & Mitchell, 1974 dan Indvik, 1987 dalam (Al-Sada et al., 2017) mengklasifikasikan gaya pemimpin yaitu, gaya kepemimpinan, suportif, direktif, partisipasif dan berorientasi pada pencapaian.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu perasaan natural tenaga kerja tentang menyenangkan atau tidaknya sautu pekerjaan mereka. Sinambela (2016:302). Maka dari itu pentingnya suatu kepuasan kerja pada

perusahaan karena pada dasarnya parameter tingkatan kepuasan pada seseorang berbeda-beda tergantung dari individu itu sendiri dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya.

Dalam mengukur stres kerja menurut Hasibuan (2014:2014), yaitu:

- i) Beban kerja adalah pekerjaan yang dirasakan berulang kali bagi karyawan sehingga membosankan dan merasakan pekerjaan karyawan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- ii) Sikap pemimpin adalah sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas kepada karyawannya.
- iii) Waktu kerja adalah suatu periode waktu yang mengikat karyawan untuk bekerja.
- iv) Komunikasi adalah komunikasi yang kurang baik antar pemimpin dengan karyawan.
- v) Tanggung jawab adalah keadaan wajib memikul pekerjaan dan menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

Tiga komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) yaitu:

- i) Komitmen normatif (normative). Memiliki arti bahwa individu merasa memiliki hak – hak kewajiban untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi.
- ii) Komitmen berkesinambungan (continuance) adanya kesadaran akan kerugian yang akan diperoleh bila meninggalkan organisasinya.
- iii) Komitmen afektif (affective). Pada komitmen afektif terdapat kaitan antara karyawan dengan organisasi seperti kontribusi karyawan dalam seluruh kegiatan organisasi itu sendiri.

5 indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2014:107):

- i) Pimpinan mengawasi secara ketat yang dimana pemimpin akan memonitori karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
- ii) Melakukan pekerjaan seoptimal mungkin adalah tentang atasan yang menekankan pentingnya menyelesaikan pekerjaan secara optimal

iii) Motivasi atasan adalah mengenai pimpinan yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

iv) Partisipasi dalam pengambilan keputusan yaitu pemimpin memperbolehkan karyawan untuk turut andil dalam penentuan keputusan.

v) Membangun hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin

Lima indikator menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

i) Pekerjaan yang menantang secara mental adalah diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

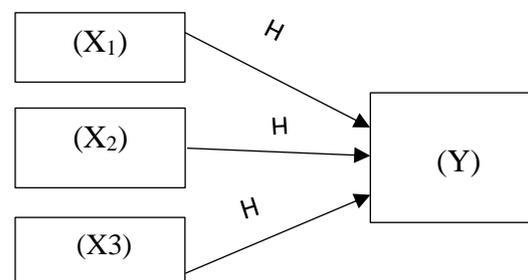
ii) Balasan dan upah yang pantas merupakan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan adil, sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

iii) Kondisi kerja yang mendukung adalah keadaan dimana suasana lingkungan yang kondusif dan aman dalam perusahaan.

iv) Rekan setim yang mendukung adalah rekan kerja yang selalu suportif dan saling mendukung antar karyawan pada proses pekerjaan berlangsung.

v) Kesesuaian personal kepribadian dan pekerjaan adalah kesesuaian kemampuan yang karyawan miliki di tempat kerjanya

### Model Penelitian



**Gambar 1 Model Penelitian**

### Hipotesa Penelitian

H1: Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

### METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independent yaitu stres kerja, komitmen, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. XYZ. Objek dari penelitian ini adalah PT. XYZ yang berjumlah 100 karyawan. Populasi yaitu objek atau subjek yang berasal dari suatu lingkungan dan memiliki karakteristik serta kuantitas yang ditentukan oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari dan menghasilkan suatu kesimpulan. Sugiyono (2016)

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik non-probability sampling

yaitu Purposive Sampling. Dengan menggunakan pemilihan sampel yang merupakan anggota populasi tersebut. (Sugiyono 2016). Dan hanya karyawan tetap saja yang di teliti untuk dijadikan responden dengan catatan seluruh karyawan namun tidak dengan pemimpinnya.

Skala likert berfungsi untuk menguji pendapat individu, sikap, dan tanggapan individu atau kelompok tentang kejadian sosial (Sugiono, 2017). Variabel penilaian dalam skala likert adalah i) sangat setuju bobot penilaian 5, ii) setuju bobot penilaian 4, iii) cukup setuju bobot penilaian 3, iv) tidak setuju bobot penilaian 2, v) sangat tidak setuju bobot penilaian 1. Hasil tersebut melalui proses penilaian kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)**

Variabel	Item	Rtabel df = n-2	Rhitung	Keterangan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	X1-1	0,2199	0,759	Valid
	X1-2	0,2199	0,676	Valid
	X1-3	0,2199	0,694	Valid
	X1-4	0,2199	0,716	Valid
	X1-5	0,2199	0,710	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Item	Rtabel df = n-2	Rhitung	Keterangan
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	X2-1	0,2199	0,664	Valid
	X2-2	0,2199	0,739	Valid
	X2-3	0,2199	0,737	Valid
	X2-4	0,2199	0,732	Valid
	X2-5	0,2199	0,740	Valid
	X2-6	0,2199	0,668	Valid
	X2-7	0,2199	0,726	Valid
	X2-8	0,2199	0,785	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Item	Rtabel df = n-2	Rhitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X3-1	0,2199	0,725	Valid
	X3-2	0,2199	0,727	Valid
	X3-3	0,2199	0,763	Valid
	X3-4	0,2199	0,730	Valid
	X3-5	0,2199	0,788	Valid

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	Rtabel df = n-2	Rhitung	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y-1	0,2199	0,746	Valid
	Y-2	0,2199	0,649	Valid
	Y-3	0,2199	0,740	Valid
	Y-4	0,2199	0,716	Valid
	Y-5	0,2199	0,796	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan

**Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	B	Hasil
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0.752	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	0.862	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0.801	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.781	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi Breusch Godfrey**

Model	Sig.
RES_2	0.992

Sumber: Hasil Pengolahan

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary			
Model	R	Adjusted Square	R
1	.899 <sup>a</sup>	.800	

Sumber: Hasil Pengolahan

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
		Unstandardized	Standardized	
		Coefficients	Coefficients	
Model		B	Beta	t
1	(Constant)	3,159		2,087
	Stres Kerja	,192	,191	2,249
	Komitmen Organisasional	,440	,657	7,746
	Gaya Kepemimpinan	,225	,210	4,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

## PENUTUP

Dari hasil penelitian ini, secara teoritis Peneliti mencoba memberikan masukan agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara lebih baik dan sempurna yang tercantum pada penelitian ini. Beberapa rekomendasi yang diberikan adalah pertama rekomendasi bagi perusahaan yaitu agar pihak perusahaan dapat mengurangi tingkat Stres Kerja di dalam pekerjaan, serta meningkatkan nilai Komitmen Organisasional dan memahami Gaya Kepemimpinan yang terbaik sehingga kedepannya karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja

Dalam penelitian ini terdapat beberapa batasan yaitu Keterbatasan waktu, materi, wilayah, dan tenaga yang

diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini. Maka peneliti menggunakan sampel yang tidak terlalu banyak, dan variabel independen yang dilakukan dalam penelitian ini hanya ada 3 variabel, yaitu Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan, peneliti selanjutnya yaitu pertama, agar peneliti lebih memperhatikan keterkaitan antara setiap variabel yang hendak diuji dengan obyek yang akan digunakan dalam penelitian, agar pengujian dapat dilakukan dengan lebih baik dan mendapatkan hasil yang sempurna. Kedua, dapat menambahkan variabel penelitian yang belum diteliti yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

## REFERENCES:

- Gunawan, N. M. 2019. PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5344-5371, Vol. 8, 5344-5371.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 4(6).
- Adelia, A. A., Candra, S. R., & Mujati, N. W. 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(4), 3335-3363.

- Sari, K. D. P., & Sudharma, I. N. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Brsu Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sjahruddin, H., & Gani, M. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Putra, I., & Wibawa, I. M. A. 2014. Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Supriadi, S., Hakim, L., & Zulkifli, Z. 2021. PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI. JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB), 1(2), 158-170.
- Sekaran, Uma., Roger, Bougie. 2016. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.