



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5591-5598

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta

Iqbal Tawakkal Setiawan, Heri Sasono

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Bumiputera

iqbal.tawakkal.s@gmail.com, heribtc@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 52 responden dengan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) secara simultan, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja sebesar 86,3%, sementara 13,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama dan beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang yang mempunyai kegiatan yang terkoordinasi, teratur, dan terstruktur. Organisasi memiliki tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya (Sobirin, 2020). Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi perusahaan dan perlu dikembangkan untuk menghadapi perubahan siklus bisnis yang cepat berkembang. Oleh karena itu, perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia.

Freight forwarder (pemberi jasa pengangkutan atau perantara angkutan) adalah perusahaan atau individu yang mengkhususkan diri dalam mengatur dan mengelola proses pengiriman barang atau kargo dari satu lokasi ke lokasi lainnya dalam rantai pasokan global. Mereka bertindak sebagai perantara antara pemilik barang (pengirim) dan penyedia jasa transportasi seperti perusahaan pelayaran, maskapai penerbangan, operator kereta api, perusahaan angkutan darat, dan penyedia layanan logistik lainnya.

PT. Rhenus Logistics Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik khususnya sebagai *freight forwarder* yang dimana terus memberikan kontribusi nilai di masa depan. Mengetahui hari ini apa yang akan diminati besok: Sebagai penyedia layanan logistik internasional dengan jaringan global, tidak hanya menawarkan solusi standar, tetapi juga mengumpulkan produk logistik individual untuk memenuhi persyaratan spesifik rantai pasokan. Dari otomotif hingga logistik kontrak, pergudangan, outsourcing, perencanaan, dan bea cukai, akan selalu menemukan solusi yang tepat dengan *Rhenus Group*.

Stres dapat diartikan sebagai respons perilaku, fisik, atau psikologis atas penyebab stres atau disebut *stressor*. Stres adalah respons adaptif, yang dimediasi oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan fisik dan atau psikologis khusus pada seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2020).

Robbins dan Judge (2020), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Sinambela (2020) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Mangkunegara (2020) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Luthans *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari apa yang diyakini karyawan bahwa pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang berarti.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Wibowo (2020) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. (Luthans, dalam Purnamasari dan Sriathi, 2019). Luthans (2019) menegaskan bahwa komitmen mencerminkan loyalitas karyawan dan kepedulian terhadap kesuksesan organisasi. Terdapat tiga bentuk komitmen: afektif (emosional), berkelanjutan (pertimbangan biaya-manfaat), dan normatif (moral).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat stres kerja akibat beban tugas yang padat, kepuasan kerja yang belum optimal, serta komitmen organisasional yang masih rendah. Kondisi ini berpengaruh pada penurunan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silvi *et al.* (2024), Dyah *et al.* (2024) dan Eros *et al.* (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan maka kinerja karyawan turun atau rendah.

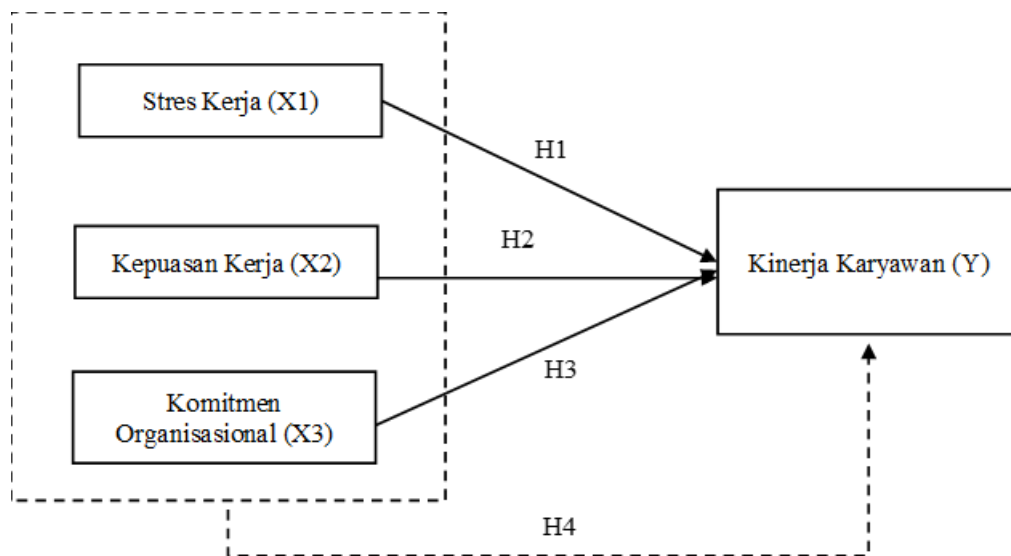
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuncorowati *et al.* (2024), Budi *et al.* (2025), dan Suwanto (2023) yang secara konsisten menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal *et al.* (2022), Nugroho *et al.* (2024), dan Sidik *et al.* (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal *et al.* (2022) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan masih menemukan hasil yang berbeda di kalangan peneliti. Penelitian Rizal *et al.* (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wirya *et al.* (2020) dan Dyah *et al.* (2022) menemukan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu ditemukan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kuncorowati *et al.* (2024) dan (Subroto, 2018) menemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Wenur *et al.* (2018) dan Aris (2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk membuat mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

----- : Simultan (Keseluruhan)
 ----- : Parsial (Sebagian)

H_1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara antara stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: (1) Independen variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). (2) Dependen variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang terjadi apabila jumlah populasi digunakan sebagai sampel, dengan total populasi adalah 52 data yang kemudian jumlah tersebut akan sama dengan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yang merupakan karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa laporan keuangan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. Instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert.

Teknik analisis data dalam penelitian terdiri dari: (1) Uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), (2) Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas), (3) Uji regresi dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, (4) Koefisien determinasi, (5) Uji t dan (6) Uji F

3. Hasil dan Diskusi

Deskripsi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	46.15%
2	Perempuan	28	53.85%
Total		52	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 disimpulkan dari total responden 52 orang, didominasi oleh berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 53.85%, dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 46.15%.

Deskripsi responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Umur	Responden	Persentase (%)
1	17 - 23 tahun	0	0.00%
2	23 - 28 tahun	28	53.85%
3	29 - 38 tahun	14	26.92%
4	35 - 40 tahun	2	3.85%
5	40 - 50 tahun	8	15.38%
Total		52	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel IV.2 disimpulkan dari total responden 52 orang, didominasi oleh responden berumur 23-28 tahun dengan total 28 orang atau 53.85%, kemudian pada rentang umur 35-40 tahun menjadi yang paling sedikit yaitu 2 orang 3.85%, dan tidak ada yang berumur di rentang 17-23 tahun.

Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Uji Validitas	
	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.001	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0.001	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.001	Valid

Hasil uji validitas didapatkan nilai nilai $Sig < 0.05$, sehingga disimpulkan dari seluruh indikator pertanyaan kuesioner untuk setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Stres Kerja	0.894	0.6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.874	0.6	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0.910	0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.967	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.16359322
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.083
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji asumsi klasik untuk uji normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 yang berarti residualnya berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	0.387	2.585
	Kepuasan Kerja	0.680	1.471
	Komitmen Organisasional	0.466	2.146

Sumber: Data diolah 2025

Untuk uji multikolinearitas didapatkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dan untuk perhitungan nilai VIF juga didapatkan untuk seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
(Constant)	.039
Stres Kerja	.784
Kepuasan Kerja	.717
Komitmen Organisasional	.066

Sumber: Data diolah 2025

Untuk uji heteroskedastisitas didapatkan nilai *Sig* untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan layak dipakai.

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Du	4 - Du	Keterangan
2.206	1.6769	2.3231	tidak ada autokorelasi positif atau negatif

Sumber: Data diolah 2025

Untuk uji autokorelasi didapatkan letak nilai durbin watson (d) terletak di $du < d < 4-du$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>	<i>Sig</i>
Stres Kerja		0.000
Kepuasan Kerja		0.000
Komitmen Organisasional		0.000

Sumber: Data diolah 2025

Untuk uji linearitas didapatkan nilai *Sig* pada *Linearity* untuk tiap variabel lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linearitas sudah terpenuhi.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Variabel		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	56.248	11.680		4.816	.000
	Stres Kerja	-1.055	.176	-.499	-6.000	.000
	Kepuasan Kerja	.743	.132	.352	5.607	.000
	Komitmen Organisasional	.280	.090	.236	3.117	.003

Sumber: Data Diolah 2025

Nilai koefisiensi variabel stres kerja X_1 sebesar 1.055 bernilai negatif, yang artinya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai koefisiensi variabel kepuasan kerja X_2 sebesar 0.743 bernilai positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan tinggi juga kinerja karyawan.

Nilai koefisien variabel komitmen organisasional X_3 sebesar 0.280 bernilai positif, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka akan tinggi juga kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.933 ^a	.871	.863

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.863, maka dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan sebesar 86.30%, dan sisanya sebesar 13.70% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 12 Hasil uji t

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Variabel		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	56.248	11.680		4.816	.000
	Stres Kerja	-1.055	.176	-.499	-6.000	.000
	Kepuasan Kerja	.743	.132	.352	5.607	.000
	Komitmen Organisasional	.280	.090	.236	3.117	.003

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil uji t didapat bahwa nilai *Sig* t sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai t lebih besar dari t hitung (1.675), dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak sehingga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t didapat bahwa nilai *Sig* t sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai t lebih besar dari t hitung (1.675), dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t didapat bahwa nilai *Sig* t sebesar 0.003 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai t lebih besar dari t hitung (1.675), dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak sehingga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	9209.433	3	3069.811	108.362	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1359.797	48	28.329		
	<i>Total</i>	10569.231	51			

Sumber: Data diolah 2025

(11) Hasil uji F didapatkan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa faktor psikologis dan organisasional sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis 1 membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja. Stres kerja yang bersifat negatif akan menimbulkan berbagai gejala yang akan merugikan bagi karyawan.

Stres kerja tertinggi yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh banyaknya cakupan pekerjaan dengan tingginya tanggung jawab, namun tidak memiliki banyak wewenang, dengan nilai rata-rata 2.45. Penyebab stres tersebut bisa diakibatkan oleh faktor organisasi dan perusahaan dimana peraturan dan target dalam pekerjaan yang kurang jelas akan mempengaruhi peran karyawan tersebut untuk mencapai hasil akhir yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki banyak wewenang akan merasa kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan kualitas, karena tiap pekerjaan harus selalu didiskusikan kepada atasan dan karyawan tidak ada hak untuk mengambil keputusan, hal ini juga akan menghambat proses kerja dan akhirnya dapat mengalami penurunan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 terdukung. Hal ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan, apabila tidak adanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan tidak dapat tercapai. Perusahaan perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawannya karena apabila karyawan tersebut merasa puas maka karyawan akan bertahan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja terendah yang dialami karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta terjadi pada puas terhadap karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang dilakukan, sehingga karyawan belum merasa puas. Tingkat kompleksitas pekerjaan perlu diperhatikan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawannya, hal tersebut akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta, dengan demikian H3 terdukung. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-

komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan model (Uji F) yang dapat dilihat pada tabel 13 bahwa nilai *Sig* pada variabel kinerja karyawan lebih kecil dari 0.05, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan: (1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan (sig 0.000) terhadap kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. Semakin rendah stres kerja yang dialami, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75.40% dan sisanya sebesar 24.60% dipengaruhi oleh variabel lain; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (0.000) terhadap kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50.30% dan sisanya sebesar 49.70% dipengaruhi oleh variabel lain; (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan (sig 0.003) terhadap kinerja karyawan PT. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dialami, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 61.7% dan sisanya sebesar 38.30% dipengaruhi oleh variabel lain; (4) Stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan signifikan (sig 0.000) terhadap kinerja karyawan. Tiga variabel tersebut secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 86.30% dan sisanya sebesar 13.70% dipengaruhi oleh variabel lain.

Referensi

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
2. Achmad Sobirin. 2020. "Budaya Organisasi". Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
3. Budi, I. K. C., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. 2025. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIRGAHAYU VALUTA PRIMA, DENPASAR, BALI". EMAS, 6(3), 621–633. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11398>
4. Dyah, R. P. & Ratnaningsih Sri Yustini. 2024. "Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan". Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 211-230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
5. Handoko, T.H. 2020. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE Press.
6. Eros, R. & Maya Sova. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia". Jurnal Administrasi Dan Manajemen. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2107>
7. Kuncorowati, H., & Supardin, L. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.12421>
8. Kreitner, R., & Kinicki, A. 2020. "Perilaku Organisasi". Jakarta: Salemba Empat.
9. Luthans, F., Luthans, B.C., & Luthans, K.W. 2021. "Organizational behavior: An evidence-based on approach (14th ed.)". Information Age Publishing.
10. Nugroho, B. M. P., & Armanu, A. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 3(3), 706–716. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.07>
11. Rizal, M., Abdul Gafar Samalam, Revoldai, Abdul Rahim, Anugrah Luthfi, & Ishak Runi. 2022. "PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) TBK KANTOR CABANG MAKASSAR". Jurnal Sains Manajemen Nitro, 1(2), 140–149. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.94>
12. Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2020. "Organizational Behavior". New Jersey: Pearson.
13. Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta". Widya Manajemen, 3(1), 86-96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>
14. Silvi, A. R., Desheila Andarini, Rini Anggraini, & Haerawati Idris. 2024. "Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : literature review". JLKM, vol. 3, no. 2, pp. 67–75. <https://doi.org/10.69883/ggke2h70>
15. Sinambela, Lijan Poltak. 2020. "Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi". Yogyakarta: Graha Ilmu.
16. Suwanto, S. 2023. "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan". Jurnal Arastirma, 3(2), 419–429. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.32207>
17. Wibowo. 2020. "Manajemen Kinerja, Edisi Ke-4". Jakarta: Rajawali Pers.
18. Wiryia, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni". Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 50 <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>