



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solid Gold Berjangka Jakarta Pusat

Syawaludin, Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen02298@unpam.ac.id, dosen01773@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solid Gold Berjangka Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan stres kerja antara lain berkaitan dengan kompensasi karyawan yang diperoleh dari transaksi nasabah serta konflik antara atasan dan bawahan akibat adanya pengklaiman data nasabah untuk kepentingan pribadi atas kompensasi atau upah bawahan, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh 195 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 21,5% dan nilai t hitung 6,460 > t tabel 1,655. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 43,2% dan nilai t hitung 10,708 > t tabel 1,655. Secara simultan, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,237 - 0,099X_1 + 0,721X_2 + e$, nilai korelasi sebesar 0,663, dan koefisien determinasi sebesar 43,2%. Uji F menunjukkan nilai 57,585 > 3,06, sehingga hipotesis alternatif diterima

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of organizational commitment and work stress on employee performance at PT Solid Gold Berjangka Jakarta Pusat. Work stress issues include compensation obtained from customer transactions and conflicts between superiors and subordinates arising from the claiming of customer data for personal interests related to subordinates' compensation or wages, resulting in perceptions of unfairness. This study employs a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was purposive sampling based on the Slovin formula, resulting in 195 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results show that organizational commitment partially has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 21.5% and a t-value of 6.460 > 1.655. Work stress also has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 43.2% and a t-value of 10.708 > 1.655. Simultaneously, organizational commitment and work stress have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $\hat{Y} = 14.237 - 0.099X_1 + 0.721X_2 + e$. The correlation coefficient is 0.663, while the coefficient of determination is 43.2%, indicating that the two independent variables jointly explain 43.2% of the variation in employee performance. The F-test results show a value of 57.585 > 3.06, indicating that the alternative hypothesis is accepted

Keywords: Organizational Commitment, Work Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan, salah satunya untuk memperoleh keuntungan dan perkembangan perusahaan berkelanjutan. Pencapaian tujuan sangat ditentukan dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset dan penggerak utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimulai dari kinerja karyawan yang saling berkoordinasi hingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi mental karyawan, dimana

kondisi mental karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Kondisi mental ini salah satunya ditunjukkan dengan tingkat stres kerja karyawan dalam bekerja. Stres kerja dapat menjadi masalah serius jika tidak ditindaklanjuti, selain berdampak pada karyawan stres kerja juga dapat menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan dan perusahaan.

Dengan semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi serta munculnya waktu luang, dunia usaha semakin banyak dipengaruhi oleh persaingan yang sangat erat dan menimbulkan berbagai macam permasalahan, salah satu permasalahan yang dilirik oleh organisasi adalah bagaimana cara bekerja dengan baik, pelaksanaan dan memenuhi pedoman. Salah satu komponen yang tidak boleh diabaikan oleh organisasi adalah faktor SDM. SDM dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang mendasar dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM merupakan aset yang paling penting dan signifikan di antara berbagai aset lainnya. Meskipun demikian, melimpahnya aset tanpa bantuan nilai SDM akan mengganggu keselarasan organisasi

Sesuai Titisari, (2022:72) “SDM yang berkualitas harus terlihat dari dampak yang dihasilkan dari pekerjaannya. Eksekusi dapat diartikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan individu sejauh kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang wakil dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada Ketika seorang pegawai mampu menunjukkan perilaku kerja yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, seperti bagaimana mengelola sumber daya manusia agar membuahkan hasil kerja yang baik, maka ia berkinerja dengan tingkat profesionalisme yang tinggi.

Eksekusi manusia dapat menjadi titik fokus permasalahan bagi organisasi ketika kapasitas mereka yang sebenarnya tidak berkembang secara ideal. Selain itu, orang-orang dapat menjadi titik fokus kemajuan sebuah organisasi ketika kapasitas mereka yang sesungguhnya telah dikembangkan secara ideal. Setiap dunia usaha berlomba-lomba untuk memberdayakan potensi karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang tinggi karena keberadaan manusia dalam suatu bisnis sangatlah penting.

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (2020), komitmen organisasi dapat dibagi menjadi Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuitas dan Komitmen Normatif. Di era 4.0, membangun komitmen afektif menjadi tantangan besar bagi organisasi, terutama karena interaksi manusia sering kali tergantikan oleh teknologi. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang positif dengan atasan maupun rekan kerja. Program pengembangan karier, pelatihan berbasis digital, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan adalah beberapa strategi yang dapat meningkatkan komitmen afektif.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2019). Dengan demikian karyawan tetap yang memiliki komitmen profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterlibatan tim kerja meningkatkan koordinasi karyawan yang lebih tinggi mengarah pada tingkat kehadiran dan retensi yang lebih tinggi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2014). Menurut Fitriastuti (2013) komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras meningkatkan kinerjanya untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya (Wibowo et al., 2015). Menurut Priansa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu: personal, meliputi ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, keterlibatan kerja stres kerja; situasional, meliputi nilai (value) tempat kerja, keadilan perusahaan, karakteristik perusahaan, dukungan perusahaan; posisional, masa kerja dan tingkat pekerjaan

Menurut Robbins (2019:45), “stres adalah ketika seseorang merasa tegang dan frustrasi terhadap situasi yang mempengaruhi dirinya”. Stres merupakan salah satu permasalahan yang mengganggu kinerja karyawan. Stres adalah keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang. Ini melibatkan kendala/persyaratan yang terkait dengan apa yang sebenarnya diinginkan atau dihasilkan seseorang yang dianggap tidak pasti dan penting.” Semua tekanan manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh ketidakpahaman orang akan keterbatasannya sendiri. Kegagalan dalam menghadapi batasan-batasan tersebut tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan, karena akan menimbulkan rasa frustrasi, konflik, kecemasan dan rasa bersalah – jenis utama stres kerja yang dialami

oleh karyawan – sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk. Kedua, beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat menjadi berlebihan bagi seorang karyawan sehingga menimbulkan stres kerja. Karyawan yang melakukan jumlah pekerjaan yang banyak mungkin tidak akan merasakan tekanan yang sama dengan karyawan yang melakukan jumlah pekerjaan yang sedikit. Menurut Cooper (2019:72), penyebab stres ada berbagai macam: “Kemungkinan penyebab stres kerja antara lain kondisi kerja, masalah peran, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karir, dan stres dari struktur organisasi. hingga sakit, lebih stres, kurang fokus dan kurang produktif dalam bekerja. Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja antara lain suasana kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi.” Karena stres merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia, stres dapat terjadi pada semua orang kapan saja. Seseorang akan lebih mudah mengalami stres jika kurang mampu menyesuaikan keinginannya dengan kenyataan yang ada (baik internal maupun eksternal).

Menurut Enshassi et al (2015) Stres juga dapat menjadi motivasi bagi individu untuk mengoptimalkan kinerjanya. Stres kerja mencakup respons emosional dan fisik yang berbahaya, yang terjadi ketika pekerja merasakan keseimbangan yang tidak memadai antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka. Stres dapat terjadi karena berbagai kondisi yang disebut stressors. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on-the-job dan off-the-job. Penyebab stres on-the-job stressors disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang menyebabkan stres kerja karyawan sedangkan off-the-job disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan (Handoko, 2012). Pengukuran stres kerja menurut Enshassi et al (2015) meliputi : Organizational Stressor, stres kerja yang diakibatkan kebijakan organisasi atau penerapan manajemen yang membuat karyawan tertekan dan mengalami stres; Task Stressor, stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan seperti beban kerja yang berlebihan, adanya mutasi kerja dan berbagai tekanan

yang dirasakan karyawan; Personnel Stressor, hal ini sering kali dialami karyawan, karena interaksi atau hubungan yang kurang baik, kurangnya dukungan ataupun masalah pribadi yang mengganggu karyawan; Work Environment Stressor, mengenai tempat lingkungan kerja karyawan (fasilitas), stres kerja timbul karena lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti adanya kebisingan, fasilitas yang tidak memadai sehingga menghambat kinerja karyawan, dan sebagainya

Kondisi yang tergambarkan pada observasi karyawan PT.Solid Gold Berjangka Jakarta Pusat yang memiliki tingkat Stres Kerja tinggi akibat kompensasi dari tidak adanya gaji tetap yang diberikan pada karyawan yang belum mampu mendapatkan investor atau nasabah. Pada saat selama masa kerja belum mendapatkan nasabah atau investor. Karyawan tersebut merasa harus mengeluarkan biaya sehari-hari nya untuk transportasi, uang makan dan lain sebagainya, yang mungkin menjadi faktor kendala stres kemudian memilih untuk keluar dari pekerjaan. Kemudian, permasalahan Stres Kerja lainnya terhadap kompensasi karyawan yang didapatkan dari transaksi nasabah. Konflik antara atasan dan bawahan terjadi karena pengklaiman data nasabah untuk keuntungan pribadi atasan atas kompensasi atau upah bawahannya, sehingga bawahan merasa ketidakadilan antara atasan terhadap bawahan. Konflik kerja yang berkepanjangan antara atasan dan bawahan dapat menimbulkan stres akibat perang dingin yang terjadi di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dan ingin menggali lebih dalam lagi penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solid Gold Berjangka Jakarta Pusat”**

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui data numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta bagaimana arah dan kekuatan hubungan tersebut. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dan hubungan tersebut bisa bersifat kausal (sebab-akibat) atau non-kausal. Sementara itu, menurut Arikunto (2018),

penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial melalui data angka dan analisis statistik.

Penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2019). Dengan demikian, penelitian kuantitatif asosiatif berperan penting dalam menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan secara logis dan empiris. Pada penelitian ini akan mengungkap pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Solid Gold Berjangka, Menara Batavia, Jl. K.H. Mas Mansyur No.126, Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat

Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti memahami informasi yang dibutuhkan dan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang diperlukan dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling ini dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik dengan pengambilan sampel *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Non-Probability Sampling* adalah sebuah teknik dari pengambilan sebuah sampel yang tidak memberikan adanya peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Ada beberapa macam *non-probability sampling*, tetapi penelitian ini memakai *non-probability sampling* dengan spesifik *sample purposive sampling*. *Purposive Sampling* menurut Sugiyono (2018) memberikan pengertian bahwa *purposive sampling* merupakan teknik dari penentuan sampel dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Pertimbangan – pertimbangan ini salah satunya adalah dengan penetapan karakteristik dan kriteria dari bakal calon sampel tersebut sehingga nantinya hanya anggota dari populasi yang memenuhi kriteria.

Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

e = Batas kesalahan yang digunakan 5%

N = Ukuran sampel

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah Karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta sebanyak 195 Karyawan dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% atau tingkat keakuratan 95% Sugiyono (2018) Sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{195}{1(190 \times 0,1)} \\ &= 66 \text{ responden.} \end{aligned}$$

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019:102) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Solid Gold Berjangka.

Menurut Sugiyono (2019:318) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor PT. Solid Gold Berjangka.

Observasi

Menurut Sugiyono (2019:151) berpendapat “observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan relevan.

Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:132) berpendapat “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:318) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor PT. Solid Gold Berjangka.

Teknik analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel koefisien determinasi:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.215	7.759

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel penelitian, kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,5%. Adapun sisa variasi kinerja karyawan sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.433	6.594

a. Predictors: (Constant), stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,433 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel penelitian, kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,3%. Adapun sisa variasi kinerja karyawan sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.432	6.600	1.718

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,2%. Adapun sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4 menunjukkan data tentang pentingnya nilai dan nilai t yang ditentukan dari setiap variabel. Setelah itu, variabel-variabel tersebut dilihat untuk melihat apakah ada di antara variabel tersebut yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Berikut ini data-data mengenai informasi tersebut dan pemeriksaannya:

Tabel 4 Uji Hipotesis t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(konstan)	3,253	,002
Komitmen Organisasi	,768	,446
Stres Kerja	6,853	,000

a. Variabel terikat kinerja pegawai.

Sumber: Hasil keluaran IBM SPSS Statistics versi 25

Berdasarkan **Tabel 4** interpretasi hasil perhitungan nilai t hitung dan nilai signifikansi dengan rumus $df = n - k$ yang menghasilkan t tabel sebesar **1.6746**. Ini cenderung dipahami sebagai berikut:

a. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan inspirasi kerja menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari **0,05 (0,446 > 0,05)** dan nilai t yang ditunjukkan lebih kecil dari nilai pada t tabel (**0,768 < 1,6746**), yaitu H₀ dapat ditolak dan Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap penggunaan representasi sampai batas tertentu .

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan tekanan kerja menunjukkan nilai signifikansi kurang dari **0,05 (0,000 < 0,05)** dan nilai t yang ditentukan lebih besar dari nilai t tabel (**6,853 > 1,6746**) dan dapat diasumsikan H₀ diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dikenal sebagai uji sinkron atau uji Model/Anova, yaitu pengujian untuk melihat bagaimana semua faktor bebas mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Atau sebaliknya untuk menguji apakah model relaps yang kita buat itu hebat/kritis atau buruk/tidak besar. Alasan terjadinya dinamika dalam uji F adalah dengan asumsi bahwa tingkat kepentingan lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor otonom pada saat yang sama atau saling mempengaruhi.

variabel dependen (untuk tingkat kepentingan = 5%) , maka faktor-faktor otonom secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. . Sementara itu, jika nilai kemungkinannya lebih dari 0,05, maka faktor-faktor bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tingkat kepentingan yang digunakan sebesar **5% (0,05)** dengan jenis peluang $df_1 = (k-1)$, $df_2 = (n-k-1)$, dimana n = jumlah persepsi dan k = jumlah faktor.

Berikut hasil pengujian yang diperoleh dengan menginstal *software SPSS 25 for Windows* melalui langkah-langkahnya:

Tabel 5 Uji Hipotesis F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1598,241	2	799,120	24,660	,000 ^b
	Sisa	2041,578	63	32,406		
	mutlak	3639,818	65			

a. Variabel Bawah: KINERJA KARYAWAN

b. Indikator: (*Constant*) KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA

Sumber: Hasil keluaran IBM SPSS Statistics versi 25

Berdasarkan uji F, diketahui nilai F hitung sebesar **24,660** dimana nilai F hitung lebih besar dari F **tabel (df₁=2, df₂=64, α=0,05)** sebesar **3,14** atau **24,660 > 3,14** selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari **0,05 atau 0,000 < 0,05**, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Komitmen organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 menunjukkan data seberapa besar pengaruh faktor bebas terhadap variabel reliabel dalam pengujian koefisien jaminan (R²). Berikut ini data-data mengenai informasi tersebut dan pemeriksaannya:

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,663 ^a	,439	,421	5,693	1,614
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil keluaran IBM SPSS Statistics versi 25

Pada **Tabel 6** terlihat bahwa koefisien jaminan (R Square) menunjukkan angka **0,439**. Artinya **44%** pelaksanaan representatif dapat dimaknai oleh faktor Inspirasi Kerja dan Tekanan Kerja. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang **56** persen sisanya. Variabel pelaksanaan yang representatif dapat dijadikan sebagai tahap awal dalam menyelesaikan pekerjaan pada suatu perkumpulan atau organisasi. Untuk mencapai pelaksanaan yang hebat, bermanfaat dan sesuai visi dan misi organisasi, para pekerja harus fokus pada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi, khususnya faktor kapasitas, elemen inspirasi dan otoritas.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan menunjukkan akibat relaps sebesar **b1 = 0,056** dimana angka tersebut positif atau bisa juga disebut hubungan searah, artinya setiap peningkatan 1 (satu) poin pada Inspirasi Kerja maka Eksekusi Representatif akan bertambah sebesar **0,056 fokus**. Kemudian konsekuensi dari uji setengah jalan yaitu pengujian untuk mengukur pengaruh setiap faktor bebas (X) terhadap variabel dependen (Y), dan dalam ulasan ini dapat dilihat dengan baik bahwa variabel Inspirasi Kerja mempunyai nilai t sebesar **0,446**, dimana nilai t hitungnya lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu (**0,768 < 1,6746**).

Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar **0,446** dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan H0 diterima dan Ha ditolak artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam pernyataan teoritis yang disampaikan, prestasi, kekuatan, dan dukungan dikatakan sebagai motivator yang kuat bagi semua individu. Teori ini terlihat pada karyawan PT. Solid Gold Berjangka Jakarta yang membutuhkan motivasi dari pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa variabel Tekanan Kerja berpengaruh secara mendasar terhadap Eksekusi Representatif. Hasil regresi dengan **b2 = 0,532** yang menunjukkan hubungan positif atau searah berarti Kinerja Karyawan akan naik sebesar **0,532 poin** setiap kenaikan Stres Kerja sebesar satu poin.

Kemudian konsekuensi dari uji setengah jalan digunakan untuk mengukur pengaruh faktor bebas (X) terhadap variabel dependen (Y), dan dalam pengujian ini cenderung terlihat bahwa variabel Tekanan Kerja mempunyai nilai thitung. dari **6.853**. Dimana t hitung harga yang ditentukan lebih menonjol dibandingkan dengan t tabel khususnya (**6,853 > 1,6746**). Untuk sementara, nilai penting yang diperoleh adalah **0,000**. Dimana tingkat kepentingannya lebih kecil dari **0,05**. Sangat beralasan jika H0 diabaikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa variabel Tekanan Kerja sama sekali mempengaruhi variabel Pameran Representatif.

Hipotesis para ahli dalam Safitri dan Astutik, (2019:15) Robbins mengungkapkan bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi perasaan, pertimbangan dan sensasi ketegangan yang dialami oleh perwakilan, dimana hipotesis ini seharusnya terlihat pada perwakilan Organisasi. stres karena ketidakberdayaan untuk melacak pendukung keuangan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dilihat dari konsekuensi uji koefisien jaminan, nilai R^2 adalah **0,439 atau 44%**. Hal ini mengingat komitmen faktor otonom (Inspirasi Kerja dan Tekanan Kerja) terhadap variabel dependen khususnya Presentasi Representatif adalah sebesar **0,439 atau 44%** dan kelebihannya sebesar **0,560 atau 56%** disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam eksplorasi ini seperti Hirarki. Budaya, Tempat Kerja, Kemampuan dan lain-lain.

Kemudian pada uji F diperoleh **Tabel 4.10** diketahui bahwa F harga yang ditentukan adalah **66** dimana F harga yang ditentukan lebih penting dari pada F tabel ($df_1=2, df=64, \alpha=0.05$) dari **3,14 atau 24,660 > 3,14**, selain itu diketahui nilai sig nya **sebesar 0,000**, dimana nilai sig nya lebih kecil dari **0,05 atau 0,000 < 0,05** maka pada saat itu H_0 ditolak dan H_a dinyatakan, artinya bekerja menginspirasi dan tekanan kerja bersama-sama (sementara itu) mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Berbagai Hipotesis Persyaratan Bertingkat Salah satu spekulasi inspirasi yang paling dikenal luas adalah hipotesis "Urutan Kebutuhan" yang dikemukakan oleh **Abraham Maslow**. Seperti yang disampaikan oleh Abraham Maslow, dalam kaitannya dengan inspirasi kerja, kehadiran inspirasi akan meningkatkan keengganan para perwakilan untuk mempersiapkan kapasitasnya agar dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

Kemudian hipotesis tekanan kerja yang dikemukakan oleh Robbins juga menyatakan bahwa dengan asumsi tekanan kerja meningkat maka akan menurunkan potensi hasil yang representatif dan jika tekanan kerja yang bertentangan dengan norma berkurang maka akan meningkatkan eksekusi yang representatif

4. Kesimpulan

Eksplorasi ini bertujuan untuk melihat pengaruh inspirasi kerja dan beban kerja terhadap eksekusi perwakilan di PT Solid Gold Berjangka Jakarta yang terletak di wilayah Jakarta Pusat. Variabel bawahan eksplorasi yang digunakan adalah *Representative Execution* dan faktor otonom yang digunakan adalah Komitmen Organisasi dan Stres Kerja. Dengan melakukan pengujian dengan mengedarkan 66 survei kepada pekerja. Metode pengujian spekulasi pada pemeriksaan ini menggunakan berbagai pemeriksaan relaps dengan menggunakan program *IBM SPSS Measurements form 25*. Berikut beberapa temuan dari investigasi tersebut: 1). Berdasarkan analisis mengenai dampak Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solid Gold Berjangka Jakarta, ditemukan adanya pengaruh negatif atau korelasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil pengolahan data regresi, di mana uji variabel menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (**0,768 < 1.6746**) dan nilai signifikansi (sig) lebih besar dari **0,05 (0,0446 > 0,005)**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solid Gold Berjangka Jakarta. Penelitian ini tidak memperhatikan variabel lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan faktor lainnya, 2). Berdasarkan analisis mengenai dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solid Gold Berjangka Jakarta, ditemukan adanya pengaruh positif atau korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didasarkan pada hasil regresi, di mana uji variabel menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (**6,853 > 1.6746**) dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari **0,05 (0,000 < 0,005)**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solid Gold Berjangka Jakarta, 3). Komitmen Organisasi dan Stres Kerja, ketika diuji bersama-sama (simultan), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana terlihat dalam hasil uji F pada **Tabel 4.10**. Diketahui bahwa nilai F hitung adalah **24,660**, melebihi nilai F tabel ($df_1=2, df=64, \alpha=0.05$) sebesar **3,14**, dengan perbandingan **24,660 > 3,14**. Selain itu, nilai signifikansi (sig) adalah **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05, yaitu 0,000 < 0,05**. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Reference

1. Amirullah, (2019), Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
2. Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(2). 964-992. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>.
3. Alexander, T., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Adam, M. (2023). effect of work stress and organizational culture on employee performance in service office environment Palembang Ilir west tax. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 10(4), 272–278. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n4.2346>
4. Edison, E., (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Alfabeta. Harahap, (2018) Manajemen dan Reformasi Pelayanan

- Publik dalam Konteks , Birokrasi Indonesia. Aditya Media Publishing, Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
5. Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1). 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
 6. Gozali, Z. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*. 2(1). 27-32. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>.
 7. Sarwono (2021) *METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
 8. Sujarweni, V. W. , (2019), *Metedologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta :Pustaka Baru.
 9. Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2). 100-110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>.
 10. Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
 11. Mathis .R & Jackson .J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
 12. Nuur, A., Yulianti, R. D., Fauzi, M. N., Wawodjo, M. D., Suhartini, F. Y., & Sumadhinata, Y. E. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Satisfaction on The Performance of Employees Working from Home (Wfh) During the Covid-19 Pandemic at Xyz University Jakarta. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 3189–3197. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.05.209>
 13. Priansa, J. P., (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
 14. Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2). 116-125. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>.
 15. Sutrisno, E. (2020), *Analisis Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan*, Tangerang Selatan: PT. Nusalima Kelola Sarana.
 16. Rivai & Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
 17. Roretta, T. M., Andreas Wahyu Gunawan, & Mutiara Syafriza. (2023). Pengaruh Job Stress Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Dengan Organizational Commitment Pada Karyawan Perusahaan Perdagangan Energi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2269–2278. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16872>
 18. Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Bandung: ALFABET.
 19. Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. Bin. (2021). The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282. <https://doi.org/10.46254/an11.20211058>.
 20. Wuisan, D. (2021). The Effect Of Job Stress , Job Satisfaction And Organizational Yanner , Innocentius Bernarto , Dewi Wuisan Corresponding author : Innocentius Bernarto. December 2020. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.28388>.