

## **Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang)**

**Laras Ayu; Lisnatiawati Saragih**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta  
larasayu041198@gmail.com; lisnatiawati@gmail.com,

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan perhitungan rumus slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 89 responden karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Dalam penelitian ini metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**Abstract.** This study aims to know the effect of job stress, job satisfaction, and organizational commitment to the performance of employees of PT. Link Net Tbk Tangerang. The sampling technique used was Purposive Sampling with the calculation of Slovin formula so that the number of samples was 89 respondents of PT. Link Net Tbk Tangerang employees. Data collection methods using survey methods, the research instrument is a questionnaire. In this research the method of data analysis uses Partial Least Square (PLS). The results in this study indicate that work stress has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction does not affect on employee performance and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Salah satu fitur penting dalam perkembangan global masa kini adalah persaingan global, persaingan yang ketat menuntut organisasi untuk mempunyai sumber daya manusia yang handal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014) untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memperhatikan kepentingan karyawan yang memiliki banyak kebutuhan agar mempengaruhi motivasi kerja pada setiap individu.

Sumber daya manusia merupakan personil dari sebuah bisnis atau organisasi dan merupakan aset yang sangat penting dalam hal kemampuan dan keterampilan. Dalam hal ini direktorat SDM dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap kegiatan perekrutan, administrasi, pelatihan staf dan fungsi-fungsi pengelolaan SDM lainnya. Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi dalam sebuah organisasi yang berfokus

pada perekrutan, pengelolaan dan memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi (heathfield 2013, dalam buku MSDM 2019)

Dengan adanya persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam bekerja. Selain tekanan yang berasal dari diri sendiri, tekanan lingkungan kerja, maupun tekanan organisasi juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan yang dampaknya akan membuat seseorang itu mengalami stress. Stress merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stress dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stress tersebut. Bahaya stress diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Dalam jangka pendek stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan tertanggung atau bisa jadi pada tahap yang semakin parah.

Selain stres kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Peace dan Mechanic (2014) mengungkapkan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Ping dan Perdue,2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

## KAJIAN TEORI

**Psikologi Sumber Daya Manusia.** Psikologi didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari manifestasi dan ekspresi dari jiwa/mental yakni berupa tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologi sosial berlangsung pada lingkup sosial (yang dapat mempengaruhi individu) dan kemudian melahirkan studi tentang proses intrapsikis antar sesama (Nurrachman 2009).

**Perilaku Organisasi.** Menurut Greenberg dan Baron (2013), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri.

**Kinerja Karyawan.** Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

**Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.** Menurut Bangun (2015) Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

**Kualitas pekerjaan.** Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

**Kuantitas Pekerjaan.** Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

**Ketepatan Waktu.** Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Kehadiran.** Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

**Kemampuan Kerja sama.** Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

**Stress Kerja.** Stress kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins 2015).

**Dimensi dan Indikator Stress Kerja.** Menurut Robbins (2014), mengemukakan indikator stres kerja, yaitu :

**Tuntutan Tugas.** Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik

**Tuntutan Peran.** Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

**Struktur Organisasi.** Apabila bentuk dan struktur organisasi kurang jelas dan terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana tingkat stres yang dialami.

**Sikap Pimpinan.** Sikap pimpinan terhadap karyawan dapat menjadi sumber stres bagi karyawannya. Apabila seorang atasan tidak memberikan perhatian yang baik kepada para karyawannya maka karyawan akan merasa tertekan dan merasa tidak diperhatikan.

**Kepuasan Kerja.** Menurut Robbins dan Judge (2013) mengatakan istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

**Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.** Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010 : 296) dan Pawirosumarto, et.al. (2017 : 1342) mengukur kepuasan kerja dengan beberapa dimensi dan indikator yang terdiri dari:

1. Pekerjaan (work). Dengan Indikator:
  - Puas dengan pekerjaan
  - Tugas yang diinginkan
2. Upah (wage). Dengan Indikator:
  - Puas dengan gaji
  - Perbandingan gaji dengan tanggung jawab.
3. Pengawasan atasan (supervision) dengan Indikator:
  - Puas dengan atasan
  - Kontrol yang efektif
4. Peluang promosi (Promotion Opportunities) Dengan Indikator:
  - Puas dengan peluang promosi
  - Promosi sesuai dengan kemampuan
5. Hubungan dengan rekan kerja (Relationships with co-workers) dengan Indikator:
  - Kerjasama yang baik
  - Motivasi dari rekan kerja

**Komitmen Organisasi.** Menurut Robbin and Judge (2011) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

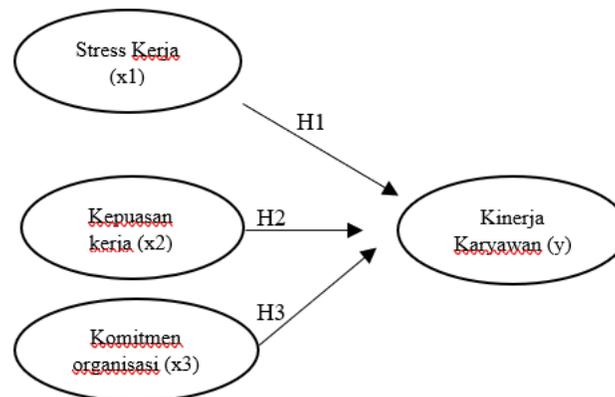
**Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.** Menurut Meyer dan Allen (2012) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam organisasi, yaitu:

**Affective commitment.** berkaitan dengan hubungan emosional anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang terus akan menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

**Continuance commitment.** berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

**Normative Comitment.** menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berbeda dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

### Hipotesis



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

H1: Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### METODE

**Desain Penelitian.** Desain penelitian yang digunakan oleh penulis ialah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2013) metode peneliti kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang sebanyak 773 Karyawan. Indonesia sebanyak 300 orang. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 89 karyawan di PT. Link Net Tbk Tangerang dihitung dengan rumus Slovin.

**Metode Pengumpulan Data.** Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner (angket) yang memiliki indeks skala likert.

**Analisis Statistik Deskriptif.** Analisis deskriptif adalah sebuah analisis yang mendeskripsikan karakteristik responden atau subyek dari penelitian dan karakteristik jawaban dari responden yang meliputi:

1. Jenis kelamin
2. Usia
3. Lama bekerja
4. Pendapatan
5. Status karyawan.

### Uji Instrumen

**Uji Validitas.** Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

**Uji Reliabilitas.** Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan perhitungan teknik Cronbach's alpha melalui program SPSS. Suatu instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki nilai koefisien kendala yang lebih besar atau sama dengan 0,6.

**Analisis Partial Least Square (PLS).** Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Component atau Variance Based Structural Equation Modeling dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0. PLS ( Partial Least Square) adalah model dari variance based SEM. PLS dimaksudkan untuk causal-predictive analysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Deskripsi Variabel Stress Kerja

|                    | N  | Mean | Std. Deviation | Keterangan    |
|--------------------|----|------|----------------|---------------|
| SK1                | 89 | 4.13 | 0.588          | Tinggi        |
| SK2                | 89 | 4.08 | 0.607          | Tinggi        |
| SK3                | 89 | 4.17 | 0.626          | Tinggi        |
| SK4                | 89 | 4.25 | 0.589          | Sangat Tinggi |
| Valid N (listwise) | 89 |      |                |               |

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah SK4 (4,23), yaitu: "Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang baik".

**Tabel 2.** Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

|                    | N  | Mean | Std. Deviation | Keterangan    |
|--------------------|----|------|----------------|---------------|
| KK1                | 89 | 3.90 | 0.428          | Tinggi        |
| KK2                | 89 | 3.81 | 0.721          | Tinggi        |
| KK3                | 89 | 3.89 | 0.745          | Tinggi        |
| KK4                | 89 | 4.21 | 0.593          | Sangat Tinggi |
| KK5                | 89 | 4.29 | 0.661          | Sangat Tinggi |
| KK6                | 89 | 4.10 | 0.798          | Tinggi        |
| KK7                | 89 | 3.85 | 0.860          | Tinggi        |
| KK8                | 89 | 3.98 | 0.723          | Tinggi        |
| KK9                | 89 | 3.82 | 0.860          | Tinggi        |
| KK10               | 89 | 3.82 | 0.833          | Tinggi        |
| Valid N (listwise) | 89 |      |                |               |

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah KK5 (4,29), yaitu: “Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam bekerja”.

**Tabel 3.** Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

|                    | N  | Mean | Std. Deviation | Keterangan    |
|--------------------|----|------|----------------|---------------|
| KO1                | 89 | 4.19 | 0.655          | Tinggi        |
| KO2                | 89 | 4.35 | 0.586          | Sangat Tinggi |
| KO3                | 89 | 4.03 | 0.698          | Tinggi        |
| KO4                | 89 | 4.29 | 0.607          | Sangat Tinggi |
| KO5                | 89 | 4.16 | 0.620          | Tinggi        |
| KO6                | 89 | 3.91 | 0.668          | Tinggi        |
| KO7                | 89 | 4.12 | 0.560          | Tinggi        |
| Valid N (listwise) | 89 |      |                |               |

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah KO2 (4,35), yaitu: “Saya selalu mengidentifikasi apa yang ada pada perusahaan”.

**Tabel 4.** Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

|                    | N  | Mean | Std. Deviation | Keterangan    |
|--------------------|----|------|----------------|---------------|
| KJ1                | 89 | 4.25 | 0.589          | Sangat Tinggi |
| KJ2                | 89 | 4.30 | 0.552          | Sangat Tinggi |
| KJ3                | 89 | 3.98 | 0.639          | Tinggi        |
| KJ4                | 89 | 4.20 | 0.643          | Sangat Tinggi |
| KJ5                | 89 | 4.21 | 0.593          | Sangat Tinggi |
| Valid N (listwise) | 89 |      |                |               |

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah KJ2 (4,30), yaitu: “Saya mampu mencapai hasil kerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan”.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel            | Cronbach's Alpha | r Kritis | Keterangan |
|---------------------|------------------|----------|------------|
| Stres Kerja         | 0,708            | 0,6      | Reliable   |
| Kepuasan Kerja      | 0,778            | 0,6      | Reliable   |
| Komitmen Organisasi | 0,659            | 0,6      | Reliable   |
| Kinerja Karyawan    | 0,613            | 0,6      | Reliable   |

Sumber: Hasil Output pengolahan data SPSS 2020

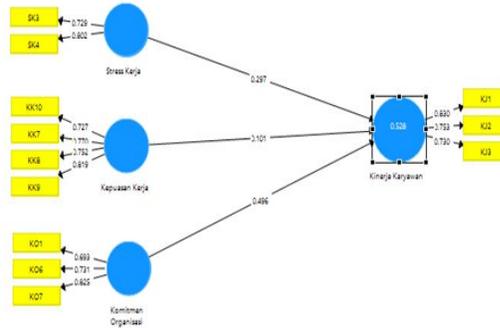
Hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan program SPSS di dapat bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel stres kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,708, variabel kepuasan kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,778, variabel komitmen organisasi lebih besar 0,6 yaitu sebesar 0,659, variabel kinerja karyawan lebih besar 0,6 yaitu sebesar 0,613. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat varibel tersebut reliabel.

**Tabel 6.** Hasil Uji Convergent Validity

|      | Stres Kerja | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi | Kinerja Karyawan | Keterangan  |
|------|-------------|----------------|---------------------|------------------|-------------|
| SK1  | 0,522       |                |                     |                  | TIDAK VALID |
| SK2  | 0,501       |                |                     |                  | TIDAK VALID |
| SK3  | 0,645       |                |                     |                  | VALID       |
| SK4  | 0,748       |                |                     |                  | VALID       |
| KK1  |             | 0,442          |                     |                  | TIDAK VALID |
| KK2  |             | 0,575          |                     |                  | TIDAK VALID |
| KK3  |             | 0,485          |                     |                  | TIDAK VALID |
| KK4  |             | 0,530          |                     |                  | TIDAK VALID |
| KK5  |             | 0,532          |                     |                  | TIDAK VALID |
| KK6  |             | 0,527          |                     |                  | TIDAK VALID |
| KK7  |             | 0,749          |                     |                  | VALID       |
| KK8  |             | 0,743          |                     |                  | VALID       |
| KK9  |             | 0,774          |                     |                  | VALID       |
| KK10 |             | 0,706          |                     |                  | VALID       |
| KO1  |             |                | 0,656               |                  | VALID       |
| KO2  |             |                | 0,571               |                  | TIDAK VALID |
| KO3  |             |                | 0,426               |                  | TIDAK VALID |
| KO4  |             |                | 0,594               |                  | TIDAK VALID |
| KO5  |             |                | 0,581               |                  | TIDAK VALID |
| KO6  |             |                | 0,649               |                  | VALID       |
| KO7  |             |                | 0,645               |                  | VALID       |
| KJ1  |             |                |                     | 0,774            | VALID       |
| KJ2  |             |                |                     | 0,700            | VALID       |
| KJ3  |             |                |                     | 0,747            | VALID       |
| KJ4  |             |                |                     | 0,562            | TIDAK VALID |
| KJ5  |             |                |                     | 0,450            | TIDAK VALID |

Sumber: Hasil output Pengolahan Data PLS 2020  
 Berikut ini adalah hasil output konstruk dari pengujian Evaluasi Measurement (Outer) Model:

**Gambar 1.** Hasil Algoritma PLS



Sumber: Hasil Ouput Pengolahan Data PLS 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dan gambar 4.1, terlihat bahwa indikator K1,SK2,KK1,KK2,KK3,KK4,KK5,KK6,KO2,KO3,KO4,KO5,KJ4,KJ5 memiliki nilai loading factor kurang dari 0,50 yang dinyatakan tidak valid dan tidak signifikan. Oleh karena itu indikator tersebut akan dihilangkan dari model.

Berikut adalah hasil output dari indikator dan perhitungan kembali, dengan menghilangkan indikator yang tidak valid :

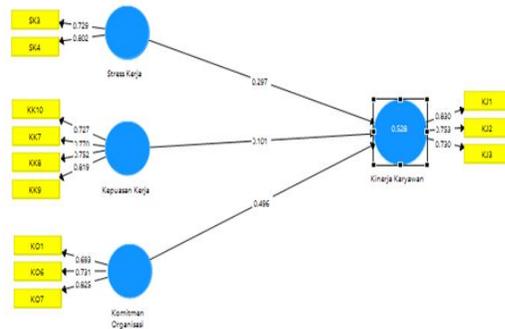
**Tabel 7.** Hasil Uji Corvergent Validity (Modifikasi)

|      | Stres kerja | Kepuasan Kerja | Komitmen Organsasi | Kinerja Karyawan | Keterangan |
|------|-------------|----------------|--------------------|------------------|------------|
| SK3  | 0,729       |                |                    |                  | VALID      |
| SK4  | 0,802       |                |                    |                  | VALID      |
| KK7  |             | 0,770          |                    |                  | VALID      |
| KK8  |             | 0,752          |                    |                  | VALID      |
| KK9  |             | 0,819          |                    |                  | VALID      |
| KK10 |             | 0,727          |                    |                  | VALID      |
| KO1  |             |                | 0,693              |                  | VALID      |
| KO6  |             |                | 0,731              |                  | VALID      |
| KO7  |             |                | 0,825              |                  | VALID      |
| KJ1  |             |                |                    | 0,830            | VALID      |
| KJ2  |             |                |                    | 0,753            | VALID      |
| KJ3  |             |                |                    | 0,730            | VALID      |

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data PLS 2020

Berikut ini adalah hasil output konstruk dari pengujian Evaluasi Measurement (Outer) Model modifikasi:

**Gambar 2.** Hasil Algoritma Modifikasi PLS



Sumber: Hasil Ouput Pengolahan Data PLS 2020

Hasil dari modifikasi pengujian convergent validity pada tabel 7 dan gambar 2 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi yang di persyaratkan convergent validity karena memiliki nilai Loading factor di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan indikator tersebut sudah valid (signifikan).

**Tabel 8.** Hasil Uji Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

|                         | <b>R Square</b> | <b>R Square Adjusted</b> |
|-------------------------|-----------------|--------------------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0,528           | 0,512                    |

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - [R_1]^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,528)$$

$$Q^2 = 1 - 0,472$$

$$Q^2 = 0,528$$

Hasil perhitungan Tabel 8 di atas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,528 (> 0). Hasil itu tersebut menjelaskan bahwa variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan model yang moderat. Karena hanya 52,8% konstruk kinerja karyawan (dependent variable) dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan. Sedangkan 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Dengan demikian model dapat dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

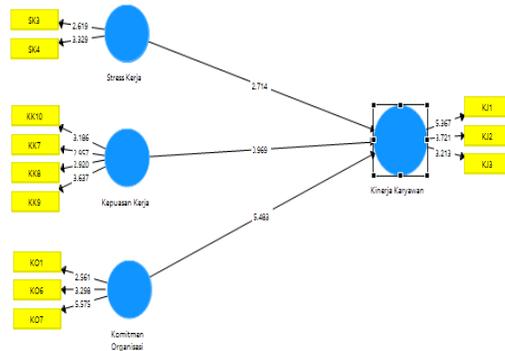
**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis

|                    | <b>Original Sample (O)</b> | <b>T Statistics ( O/STDEV )</b> | <b>P Values</b> | <b>KETERANGAN</b>         |
|--------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|
| <b>SK -&gt; KJ</b> | 0,297                      | 2,714                           | <b>0,004</b>    | <b>Hipotesis Diterima</b> |
| <b>KK-&gt; KJ</b>  | 0,101                      | 0,969                           | <b>0,333</b>    | <b>Hipotesis Ditolak</b>  |
| <b>KO-&gt; KJ</b>  | 0,496                      | 5,483                           | <b>0,000</b>    | <b>Hipotesis Diterima</b> |

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data PLS 2020

Berikut ini adalah hasil output konstruk dari pengujianm dengan menggunakan Bootstrapping :

**Gambar 3.** Hasil Algoritma PLS



Sumber: Hasil Ouput Pengolahan Data PLS 2020

Berdasarkan Tabel 9 dan Gambar 3 di atas, maka dapat dijelaskan berbagai hal sebagai berikut:

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,714 lebih besar dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96) dan nilai p values 0,004 (<0,05) sehingga hipotesis diterima.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 0,969 lebih rendah dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96) dan nilai p values 0,333 (>0,05) sehingga hipotesis ditolak.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 5,483 lebih besar dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96) dan nilai p values 0,000 (<0,005). Maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel-variabel yang berkaitan yaitu mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Link Net Tbk”. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dari perhitungan Partial Least Square (PLS), maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Link Net Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja diterima karyawan yang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Link Net Tbk dengan tingkatan yang kurang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Link Net Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti pada PT. Link Net Tbk sehingga dapat menimbulkan kondisi buruk pada kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan PT. Link Net Tbk diterima dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Link Net Tbk.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Link Net Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi diterima karyawan yang artinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

**Saran.** Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka saran yang dapat penulis berikan diantaranya sebagai berikut:

**Bagi Perusahaan.** Perusahaan atau manajemen perlu mempertimbangkan saat memberikan pekerjaan pada karyawan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja.

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan sebuah pelatihan untuk karyawannya agar karyawan dapat melakukan tugas sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat merasa adanya kepuasan dalam bekerja.

Perusahaan dapat meningkatkan komitmen pada karyawan dengan menumbuhkan rasa kepedulian terhadap karyawan dan memberikan penghargaan pada karyawan sudah cukup lama bekerja dan berarti bagi perusahaan agar karyawan tidak merasa sia-sia bekerja dalam perusahaan.

**Bagi Peneliti Selanjutnya.** Disarankan agar dapat meneliti lebih lanjut dengan mengembangkan kembali variabel-variabel serta indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, keadilan organisasi, dan disiplin kerja. Peneliti juga disarankan memilih objek perusahaan yang berbeda atau industri yang bergerak dibidang lain yang bersedia memberikan informasi lebih kepada peneliti untuk riset penelitian, agar mempermudah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aditiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* vol.2 no.4, 833-845.
- Bangun, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga :Jakarta.
- Chandra. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lie Fung Surabaya.
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Hamidi dan Eivazi. (2010). bertujuan Menganalisis Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasibuan, M. S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hidayat, A.A, Sugiharjo, R. Joko & Parashakti, R.D. (2019). *Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Wahana Resolusi.

- Khan, Alamdar Hussain. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management* Vol.6 no.7, 2697-2705.
- Mardiani dan Dewi. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bank Kalsel.
- Noor, J. 2014. *Metodologi Penelitian*, Kencana : Jakarta.
- Putri, Putu Yudha Asteria , and Made Yenni Latrini. 2013. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR PUBLIK, DENGAN IN-ROLE PERFORMANCE DAN INNOVATIVE PERFORMANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana* 5.3 627-638.
- Refahlah, M dan Parashakti, R.D. (2018). (Case Study of General Support and Marketing Division and Enterprise Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.) Vol.10, No.18,2018.
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subakti, Agung Gita. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Cetakan 23. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tampi, Agustina Nola, Riane Jhony Pio, Dolina Laura Tampi 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Dana Raya Manado. *Jurnal Sumber Daya Manusia* Vol.1.