



PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

Taufik Wibisono

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

taufik.tik@bsi.ac.id

Diterima: November 2018. Disetujui: November 2018. Dipublikasikan: November 2018.

ABSTRACT

The purpose of this study was to know and analyze the stress of work and organizational commitment and employee performance, and the effect of work stress and organizational commitment to employee performance at the District Secretariat Tasikmalaya regency. The method used is a survey method. The procedure of collecting data obtained through interviews, questionnaires and literature. The sampling technique used purposive sampling with a population of civil servants in the Office of the Regional Secretariat of Tasikmalaya regency as many as 100 people. Data analysis technique used is path analysis. The analysis showed that work stress and organizational commitment and employee performance significantly influence employee performance Tasikmalaya regency Regional Secretariat either partially or simultaneously. Employees should be able to manage job stress wisely.

Keywords: *job stress, organizational commitment, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis mengenai stres kerja dan komitmen organisasional serta kinerja pegawai, dan pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Prosedur pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan populasi pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional serta kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan. Sebaiknya pegawai mampu mengelola stress kerja secara bijaksana.

Kata kunci: stres kerja, komitmen organisasional, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat

dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya

disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008: 342) yang mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2006: 341) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan / atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi diri setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan / atau fisik berlebihan kepada seseorang. Arti umum dari stres yaitu suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Selain stres kerja, dukungan organisasi sebagai bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari internal organisasi juga memainkan peranannya dalam kaitannya dengan kinerja. Meskipun tidak secara langsung, dukungan organisasi dirasa penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi tersebut. Selain itu, dukungan organisasi di lingkungan sektor publik juga turut berperan membentuk perilaku aparatur untuk dapat memotivasi dan meningkatkan komitmen organisasi yang nantinya kesemuanya itu mendukung terciptanya optimalisasi kinerja terutama pelayanan kepada masyarakat.

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan 3 (tiga) sikap: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas

terhadap organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. (Sopiah, 2010: 146).

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Dalam pemerintahan daerah partisipasi penyusunan anggaran akan memengaruhi kinerja pemerintah daerah, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperbesar pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadi.

Sebagai organisasi sektor publik pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas, serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Adanya pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Sekretariat Kabupaten Tasikmalaya yang beban kerjanya lebih berat, durasi bekerja yang lebih dan tidak tentu menjadikan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut rentan terhadap adanya potensi stres kerja yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu agar dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan kepada masyarakat tidak terganggu, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terutama dalam

hal psikis. Selain itu, dukungan organisasi sebagai faktor eksternal turut berperan dalam terciptanya kinerja yang optimal karena dirasa dukungan organisasi diperlukan untuk dapat memotivasi pegawai yang nantinya diharapkan akan terciptanya kinerja yang optimal dan lebih baik.

Fenomena yang terjadi di Kantor Sekretariat Kabupaten Tasikmalaya dari hasil observasi awal, ditemukan beberapa gejala masih rendahnya kinerja pegawai. Indikasi hal tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai yang bekerja tidak profesional atau asal-asalan dan menunda-nunda tugas dan pekerjaan, hal ini diduga karena beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan stress kerja yang tinggi. Selain itu, lingkungan organisasinya belum menciptakan suasana yang mendorong kesediaan dan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja sama dan komunikasi yang efektif, sehingga terjadi kurang harmonisan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, perlu kiranya melakukan penelitian berkaitan dengan fenomena tersebut yang akan dituangkan dalam bentuk tesis dengan mengambil judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Menurut Luthans (2006: 354) menyatakan bahwa: “Stres kerja adalah suatu respon adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi partisipasi organisasi.” Adapun Robbins (2008: 318) mengidentifikasi 3 (tiga) faktor dari sumber stres yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan, meliputi: ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi;
- 2) Faktor Organisasional (dalam organisasi), meliputi: tuntutan

tugas, tuntutan peran, tuntutan antara personal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tahap hidup organisasi;

- 3) Faktor Individu, meliputi: masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.

Namun demikian, stres sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Dengan kata lain, secara positif stres dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimal.

Selain stres kerja atau *work stressor*, komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan komitmen organisasi di lingkungan sektor publik juga turut berperan membentuk perilaku aparatur untuk dapat memotivasi dan meningkatkan komitmen organisasi yang nantinya kesemuanya itu mendukung terciptanya optimalisasi kinerja.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiha, (2010: 155) bahwa : “Komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.”

Pada dasarnya pegawai ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda. Luthans (2006: 249) yang mengemukakan 3 (tiga) dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif;
2. Komitmen berkelanjutan;
3. Komitmen normatif.

Menurut Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Bastian (2008 : 267) mengemukakan bahwa hakekat kinerja pegawai adalah hasil kerja yang optimal, untuk itu terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yang harus diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

1. Masukan (*Input*);
2. Proses (*Process*);
3. Keluaran (*Output*);
4. Hasil (*Outcome*);
5. Manfaat (*Benefit*);
6. Indikator Dampak (*Impact*).

Stres kerja merupakan salah satu faktor internal karyawan atau pegawai yang menghasilkan perilaku kerja yang nantinya berpengaruh dalam menentukan kinerja (Wirawan, 2012: 143). Dalam beberapa kasus, stres justru berawal dari organisasi, terutama individu yang berada di dalam organisasi tersebut, dimana stres dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu tersebut di organisasi yang sama (Ivancevich, *et al.*, 2008: 312).

Robbins (2010: 265) mengemukakan bahwa sumber-sumber stressor kerja salah satunya adalah faktor organisasional yaitu komitmen, tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang selalu menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Sejalan dengan pendapat Luthans, (2006: 273) bahwa individu yang berkomitmen organisasional tinggi akan membuka kesempatan terjadinya interaksi dengan individu yang lain selama bekerja bersama dalam kegiatan organisasi. Interaksi ini akan memungkinkan individu bersangkutan untuk masuk dan diterima oleh kelompok di tempat kerja. Dengan demikian individu tersebut mendapatkan pemenuhan kebutuhan akan ketenakatan dengan suatu kelompok serta kebutuhan akan dukungan sosial yang memiliki arti penting dalam meredam stres kerja.

Luthans (2006: 250) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Hal ini diperkuat pernyataan Sopiah (2008: 179) yaitu karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi.

Kemudian Newstroom dalam Sopiah (2008: 156) mengatakan bahwa dalam komitmen terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi. Usaha dalam hal ini adalah dalam bentuk kontribusi kinerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya. Sopiah (2008: 95), mengemukakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja karyawan yang rendah.

Dengan demikian jelaslah bahwa stres kerja dapat dikendalikan secara positif terhadap perilaku kerja yang nantinya berpengaruh dalam menentukan kinerja dalam organisasi. Dimana stress kerja yang optimum diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat tarik suatu hipotesis yaitu : Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka pokok permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai

- pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Kegunaan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan ini dapat bermanfaat untuk pihak-pihak terkait khususnya bagi:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai materistres kejadian komitmen organisasional dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Aspek Guna Laksana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk pengambilan kebijakan manajerial khususnya mengenai pengendalian stres kerja dan peningkatan komitmen organisasi. Selain itu memberikan pengetahuan dan pengalaman sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

3. Peneliti Lanjutan

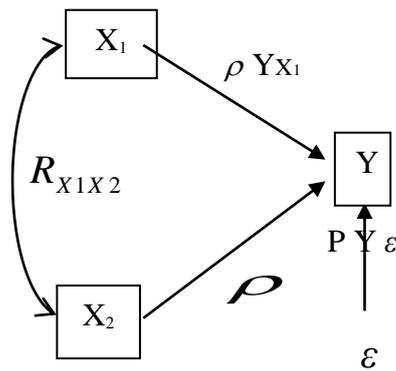
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran untuk penelitian lanjutan dengan menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Winarno Surakhmad (2008: 243) bahwa: "Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Karena itu penelitian ini disertai *testing research*. Meskipun uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya diarahkan pada penjelasan hubungan antara tiga variabel."

Untuk meneliti hubungan diantara variabel penelitian yaitu dengan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Metode ini digunakan untuk menjelaskan pasangan data dari variabel independen dan variabel dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis. Metode analisis jalur ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lainnya, (pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap Y , maupun besarnya pengaruh antar variabel (X_1, X_2). Maka selanjutnya setiap variabel bebas (X_1, X_2) diukur pengaruhnya terhadap variabel tetap tersebut untuk mendapatkan gambaran mengenai perbandingan pengaruh yang paling signifikan.

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (variabel Y). Dalam penelitian ini digambarkan melalui model korelasi dalam analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur

Hubungan antara Variabel tersebut dengan koefisien jalur dengan notasi ρ . Hubungan antar variabel bebas adalah $R_{X_1X_2}$ sedangkan Hubungan variabel tetap adalah ρ_{X_1Y} , ρ_{X_2Y} , adapun keterangan gambar analisis jalur :

1. Variabel Eksogenus (X)

Adalah variabel penyebab yaitu terdiri dari dua variabel bebas yaitu stres kerja dan komitmen organisasional.
2. Variabel Endogenus (Y)

Adalah variabel akibat, dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai sdebagai variabel terikatnya.
3. Variabel Residu (ϵ)
 - a. Variabel lain diluar dimensi stres kerja dan komitmen organisasional yang mungkin mempengaruhi kinerja dan telah teridentifikasi oleh teori tetapi tidak dimasukkan kedalam model ini.
 - b. Variabel lain diluar stres kerja dan komitmen organisasional yang mungkin mempengaruhi kinerja tetapi belum teridentifikasi oleh teori.
 - c. Kekeliruan pengukuran
 - d. Komponen yang sipatnya tak menentu.

4. $R_{X_iX_j}$ menunjukkan hubungan keeratan antara kedua variabel tersebut.
5. ρ_{YX_i} menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y.
6. $\rho_{Y\epsilon}$ menggambarkan besarnya pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Y.

$$r_{yxj} = \frac{n \sum_{jh=1}^n X_{jh} Y_h - \sum_{jh=1}^n X_{jh} \sum_{h=1}^n Y_h}{\sqrt{\left[\sum_{h=1}^n X_{jh}^2 - \left(\sum_{h=1}^n X_{jh} \right)^2 \right] \left[\sum_{h=1}^n Y_h^2 - \sum_{h=1}^n Y_h \right]}}$$

(Sitepu, 2008: 4)

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel lainnya atau faktor residu/ sisa dapat ditentukan melalui rumus sebagai berikut:

$$P_{Y\epsilon 2} = \sqrt{1 - R^2 Y_i X_1 X_2 \dots X_k}$$

Dimana:

$$R^2 Y_i X_1 X_2 \dots X_k = \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} R_{YX_i}$$

Mencari pengaruh dari satu variabel ke variabel lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat disajikan melalui formula yang disajikan dalam dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Formula Untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Variabel Penelitian

No	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	$(\rho_{YX_1})^2$		A
		$(\rho_{YX_1})(r_{X_2X_1})(\rho_{YX_2})$	B
	$X_1 \rightarrow Y$	(A+B)	C
2.	$(\rho_{YX_2})^2$		D
		$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1})$	E
	$X_2 \rightarrow Y$		F
3.	Total Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y	(C + F)	G
4.	Pengaruh Variabel Lain	(1 - G)	H

Sumber : Sitepu (2008)

Penetapan hipotesis operasionalnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) $P_{YX_1} = 0$: Stres kerja dan komitmen organisasional secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 $P_{YX_1} \neq 0$: Stres kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) $P_{YX_1} = 0$: Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 $P_{YX_1} \neq 0$: Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) $P_{YX_2} = 0$: Komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 $P_{YX_2} \neq 0$: Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara simultan maka digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{YX_i} \right)}$$

Kaidah keputusan:

Jika $F_{hitung} \geq F_{\alpha; k; (n-k-1)}$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{\alpha; k; (n-k-1)}$ maka H_0 diterima

dan H_a ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara parsial maka

digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1, X_2, X_3, X_4)}) C_{ii}}{(n-k-1)}}$$

Kaidah Keputusan:

Terima H_0 dan Tolak H_a jika $-t_{\frac{1}{2} \alpha} \leq t_{hitung} \leq t_{\frac{1}{2} \alpha}$

hitung $\leq t_{\frac{1}{2} \alpha}$

Tolak H_0 dan Terima H_a jika $t_{hitung} \leq -t_{\frac{1}{2} \alpha}$ atau $t_{hitung} \geq t_{\frac{1}{2} \alpha}$

Selanjutnya untuk mengolah data dan perhitungan statistik termasuk analisis path akan menggunakan bantuan komputer dengan program *Microsoft Excel* dan program SPSS Versi 16.00 sehingga hasil yang dicapai diharapkan lebih akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, maka diperlukan data yang diambil melalui kuesioner. Kuesioner tersebut disebarikan kepada responden terpilih berdasarkan teknik pengambilan sampel. Untuk menguji instrumen penelitian atau kuesioner maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS pada Lampiran 3, hasil uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Hasil penghitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS terhadap 10 pernyataan variabel stres kerja (X_1), 9 pernyataan variabel komitmen organisasi (X_2), dan 8 pernyataan kinerja pegawai (Y) kepada 30 responden dapat dilihat pada Lampiran 2. Berdasarkan hasil yang diperoleh gambaran bahwa dari keseluruhan item pertanyaan didapat r hitungnya lebih besar dari r tabel. Besarnya r tabel

dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % adalah 0,3610..

2. Uji Reliabilitas

Hasil penghitungan uji reliabilitas dengan program SPSS terhadap 9 pernyataan variabel stres kerja (X_1), 9 pernyataan variabel komitmen organisasi (X_2), dan 8 pernyataan kinerja pegawai (Y) dari 30 responden diperoleh hasil seperti nampak pada Lampiran 2. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alfa* atau koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ sehingga stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel maka keseluruhan variabel dapat

diterima keandalannya atau konsistensinya.

Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya

Selanjutnya pada penelitian ini mempunyai tiga variabel yang diteliti, yaitu stres kerja sebagai variabel bebas ke-1 (X_1), komitmen organisasi sebagai variabel bebas ke-2 (X_2) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Oleh karena itu dikarenakan terdapat tiga variabel, maka digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

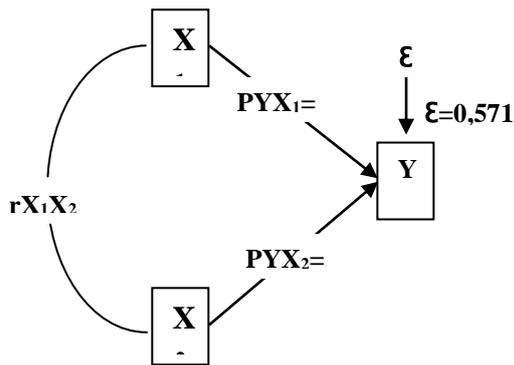
Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Pengaruh X_1 terhadap Y					
Pengaruh Langsung X_1	(PYX_1) (pYX_1)	(0,368) ²			0,135
Melalui X_2	(PYX_1) (rX_1X_2) (PYX_2)	(0,368)	(0,652)	(0,532)	0,128
Jumlah pengaruh Langsung X_1 melalui X_2					0,263 (a)
Pengaruh X_2 terhadap Y					
Pengaruh Langsung X_2	(PYX_2) (pYX_2)	(0,532) ²			0,283
Melalui X_1	(PYX_1) (rX_2X_1) (PYX_1)	(0,532)	(0,652)	(0,368)	0,128
Jumlah pengaruh Langsung X_2 melalui X_1					0,411 (b)
Pengaruh Secara Bersama-sama (r^2)(a + b)					0,674 (c)
Epsilon		$(\sqrt{1 - r^2})$			0,571

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat diketahui bahwa total pengaruh variabel stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sama dengan nilai koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 0,674 artinya pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebesar 67,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai terhadap pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya sebesar 67,4 % dipengaruhi

oleh variabel stres kerja dan komitmen organisasi, sedangkan nilai epsilon adalah sebesar 57,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis path di atas, maka dapat divisualisasikan ke dalam bentuk struktur analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Analisis Jalur

Total pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,263 atau 26,3 % sedangkan total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,411 atau 41,1 %. Pengaruh langsung yang paling besar terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya relatif baik sehingga memberikan kontribusi yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam memantapkan jati diri pegawai dalam organisasi, artinya pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga menciptakan loyalitas yang tinggi pula terhadap organisasi.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan atau tidak. Hasil perhitungan dengan SPSS pada Lampiran 6 diperoleh nilai sebagai berikut:

1). Pengujian Pengaruh Secara Simultan

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* ($df=n-2$) diperoleh nilai $P_{value} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai, artinya bahwa adanya stres kerja yang ideal setidaknya-tidaknya mampu meningkatkan pola pikir pegawai ke arah yang positif dan menjadi pribadi yang kuat sehingga mampu menunjukkan kinerjanya, sedangkan komitmen organisasi memberikan bukti bahwa pegawai memiliki keeratan yang kuat dengan organisasi sehingga terus berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang ditunjukkan melalui kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Robbins (2010: 265) mengemukakan bahwa sumber-sumber stressor kerja salah satunya adalah faktor organisasional yaitu komitmen, tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang selalu menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Sejalan dengan pendapat Luthans, (2006: 273) bahwa individu yang berkomitmen organisasi tinggi akan membuka kesempatan terjadinya interaksi dengan individu yang lain selama bekerja bersama dalam kegiatan organisasi. Interaksi ini akan memungkinkan individu bersangkutan untuk masuk dan diterima oleh kelompok di tempat kerja. Dengan demikian individu tersebut mendapatkan pemenuhan kebutuhan akan ketenkatan dengan suatu kelompok serta kebutuhan akan dukungan sosial yang memiliki arti penting dalam meredam stres kerja. Hasil penelitian ini juga relevan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Johartono, (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya.

2). Pengujian Pengaruh Secara Parsial

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai P_{value} dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- Nilai $P_{value} X_1 = 0,000 < 0,05$
Berdasarkan nilai P_{value} dapat diketahui stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
- Nilai $P_{value} X_2 = 0,000 < 0,05$
Berdasarkan nilai P_{value} dapat diketahui komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola dan mengatur stres secara bijak sehingga mampu mengubah stres kerja menjadi energi positif yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi. Stres kerja merupakan suatu kewajaran dalam dunia kerja, meskipun sebagian orang menghindarinya akan tetapi stres kerja juga secara tidak langsung akan membentuk sikap dan pribadi yang kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Handoko (2008: 201) berpendapat bahwa pada keadaan stres yang sangat rendah atau tinggi maka kinerja karyawan akan rendah. Pada keadaan stres rendah akan terjadi perasaan bosan karena kurang adanya tantangan, sedangkan pada kondisi stres tinggi karyawan akan merasa tidak

nyaman. Apabila keadaan stres kerja pada keadaan optimum maka kinerja juga akan menjadi optimum. Hasil ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari, (2015), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Selain itu juga penelitian dari Ninin Non Ayu Salmah, (2015), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PTPN VII Cinta Manis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya termasuk klasifikasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu mengatur dan menangani stres kerjadengan baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, hal tersebut merupakan perilaku yang positif sebagai salah satu pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja.
2. Komitmen pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya termasuk klasifikasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.
3. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya termasuk klasifikasi baik, artinya stres kerja dan

komitmen organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hakekat kinerja pegawai adalah hasil kerja yang optimal, untuk itu terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yang harus diperhatikan diantaranya masukan (*input*); proses (*process*); keluaran (*output*); hasil (*outcome*); manfaat (*benefit*); dan indikator dampak (*impact*).

4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya. Artinya stres kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

REFERENSI

- Allen, N. J. & Meyer. J. P., (2006). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*, California : Sage Publications.
- Anwar Prabu Mangkunegoro, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. Jhon and Russel, Joyce E.A. (2005). *Human Resource Management*. Tanford University Press: Polo Alto, CA
- Bastian, Indra. (2008). *Audit Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2008). *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith dan Williman Newstorm , (2010), *Perilaku Dalam Organisasi, Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, Jakarta: Erlangga*.
- Dessler, Gary, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma Edisi Keempat. Jakarta: Indeks.
- Gibson, Ivanicevich, And Donelly, (2006). *Organization*. 10th Edition. USA. Irwin McGraw-Hill Companies. Inc.
- Hani T. Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry Simamora, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Ivancevich, John, M, dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 dan Jilid 2, Jakarta : Erlangga
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Munandar, (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Jakarta : FEUI.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- RobertL. Mathis& John H. Jackson, (2006), *Human Resources*

- Management*, Edisi sepuluh, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Singarimbun dan Effendi, (2008). *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta : LP3S.
- Sitepu. (2008). *Metodologi Penelitian*, Edisi Aplikasi dalam Pemasaran, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Stephen R. Robins, Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Buku 1. Alih Bahasa Ernawati Sule, Jakarta : Salemba Empat.
- Stephen R. Robins, (2008). *Organization Behavior*. 11th Edition. USA. Pearson Prentice-Hall. Pearson Education International.
- Sugiyono, (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Werther, William B and Davis, Keith. (2001). *Human Resources and Personnel Management Fifth Edition*, USA; Mc-Graw Hill.
- Winardi, (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno Surahmad, (2008). *Metode Penelitian Statistik*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.