

Pengaruh Stres Kerja Individu Terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda

Rismayanti^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: rismayanti.1995@gmail.com

Diterima: 30/07/19

Revisi: 05/08/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat stres yang dialami karyawan dan untuk mengetahui pengaruh situasi penyebab stres kerja individu terhadap komitmen karyawan pada Hypermart Kota Samarinda.

Metodologi: Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hypermart Kota Samarinda. Sampel yang diambil sebanyak 94 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil studi: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat stres kerja individu pada level sedang. Hal ini berarti bahwa H_0 dapat diterima dengan kata lain stress kerja individu berpengaruh negatif tidak signifikan dengan komitmen karyawan pada hypermart kota samarinda.

Manfaat: Sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk bisa memperhatikan tingkat stres kerja individu yang ada pada perusahaan, dengan memperhatikan kemampuan individu pada perusahaan.

Abstract

Purpose of study: This study aims to determine how high the level of stress experienced by employees and to determine the effect of situations stressful causes of individual work on employee commitment to the hypermart the city of samarinda.

Methodology: Data collection is done by questionnaire. The population used in this study were all employees of Hypermart Kota samarinda. Samples taken were 94 respondents. Sampling uses probability random sampling techniques. Data analysis techniques used are simple regression analysis.

Study results: The results of this study indicate that employees experience individual work stress levels at a moderate level. This means that H_0 can be accepted in other words, individual work stress has no significant negative effect on employee commitment to the hypermart of samarinda city.

Benefits: As information material for companies to be able to pay attention to the stress level of individual work that exists in the company, by taking into account the individual's ability to the company.

Kata Kunci : *Stress Kerja Individu, Komitmen Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam perusahaan individu menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan beberapa faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan individu (manusia) dalam perusahaannya. Dari beberapa proses pengelolaan SDM tersebut hal yang paling penting untuk diperhatikan, bagaimana suatu perusahaan yang banyak melibatkan individu untuk bekerja sebaik mungkin sehingga memperlihatkan kemampuan yang kian meningkat dalam perusahaan. Stres kerja individu merupakan hal yang sangat penting untuk di ketahui oleh perusahaan, jika pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan di luar kemampuan karyawan maka akan timbul stres kerja pada karyawan.

Karyawan sebagai seorang individu menyikapi bahwa tugas berlebihan yang diberikan dalam suatu organisasi membuat individu berada dalam kondisi stres, hal ini berkaitan dengan adanya pemahaman, pemikiran, pengalaman serta kemampuan setiap individu yang berbeda-beda. Hal ini juga berkaitan dengan cara organisasi dalam memberikan penilaian terhadap tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan pada individu terhadap pekerjaan itu sendiri, maka dari itu dalam perusahaan stress pada individu merupakan hal yang harus diperhatikan karena jika seseorang individu mampu menyesuaikan diri terhadap tugas dan tanggung jawab tersebut maka hal ini tidak akan menjadi stress pada individu dalam pekerjaannya akan tetapi usaha untuk menyesuaikan diri individu tidak berhasil maka hal ini akan menjadi suatu stress terhadap individu tersebut.

Stres kerja individu pada perusahaan akan mempengaruhi komitmen pada perusahaan hal ini hampir terjadi disetiap perusahaan jika komitmen pada perusahaan tidak baik, maka pengelolaan individu harus dapat berjalan dengan baik sehingga tidak mengalami stres pada karyawan perusahaan Hypermart Kota Samarinda. Salah satu bentuk perilaku

karyawan yang sering muncul akibat kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, Bukan hanya stress pada individu tetapi tidak adanya kerja samayang baik pada perusahaan dan tidak memikirkan kemampuan dari sumber daya manusia itu sendiri.

Stress kerja individu dan komitmen saling terkait pada karyawan Hypermart Kota Samarinda, jika komitmen dijalankan dengan baik maka tidak akan terjadi stress terhadap individu/karyawan. Tetapi jika dalam perusahaan pemimpin tidak menjalankan komitmen dengan baik maka akan timbul stress pada individu maupun pada lingkungan kerja , salah satu pemicu individu tidak memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi serta tanggung jawab pada perusahaan, sehingga sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan Hypermart Kota Samarinda.

1.1 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini ialah Untuk mendeskripsikan stres kerja individu dan komitmen karyawan serta mengetahui pengaruh stres kerja individu terhadap komitmen karyawan yang ada pada Hypermart Kota Samarinda.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Hypermart Plaza Mulia Jl. Bayangkara, Bugis Samarinda Kota Kalimantan Timur dan Hypermart Big Mall Jalan Untung Suropati Nomor 8, Karang Asam Ulu, Sungai Kunjang Kota Samarinda. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan retail, teknik sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, sehingga dari jumlah populasi sebanyak 124 orang karyawan, didapatkan hasil sampel sebanyak 94 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei dan dengan alat bantu pengisian kuesioner yang dibagikan melalui *google form*, serta teknik analisis yaitu regresi linier sederhana berdasarkan *loading analysis output* SPSS 22. Agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka diberikan definisi operasional variabel tentang stres kerja kelompok dan komitmen karyawan beserta indikator-indikator pendukungnya:

Tabel 1 :Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Kode	Skala
1	Stress Kerja Individu (x)	1. Tuntutan Pekerjaan. 2. Konflik peran. 3. Hubungan Dengan supervisor. Kreitner Dan Kinichi (2005)	SKI 1 SKI 2 SKI 3	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
2	Komitmen Karyawan (y)	1. Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi. 2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi. 3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. 4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Triatna (2005)	KK 1 KK 2 KK 3 KK 4	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju

Berdasarkan Tabel 1 yang telah disajikan dalam mengolah data penelitian dilakukan dengan alat bantu yaitu skala likert yang mengukur hasil jawaban responden penelitian dengan lima tingkatan bobot jawaban yaitu 1-5 dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

2.1 Teknik pengumpulan sampel

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian kita dapat menggunakan rumus slovin

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

N = populasi
n = Besar sampel
d = 0,05 / 0,1

Populasi pada hypermart plaza mulia dan hypermart big mall berjumlah 124 orang, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan adalah sebesar 5% sehingga jumlah sampel yang di tentukan sebesar 94 orang. Maka jumlah sampel 94 ini selanjutnya diambil secara acak tanpa memerhatikan kelas, strata dan jabatan.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja individu terhadap komitmen karyawan pada Hypermart kota Samarinda, digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, dan digunakan keterangan kategori-kategori sebagai berikut:

Tabel 2 :Skala Penilaian Interval Variabel

No	Kategori	Interval
1	Sangat Rendah	1,00 - 1,79
2	Rendah	1,80-2,59
3	Sedang	2,60-3,39
4	Tinggi	3,40-4,19
5	Sangat Tinggi	4,20-5,00

Pada instrumen uji validitas penelitian ini, terdapat sebanyak 6 butir pernyataan untuk indikator stress kerja individu dan 8 pernyataan untuk indikator komitmen karyawan. dalam melakukan perhitungan validitas instrumen penelitian dilakukan dengan aplikasi SPSS 22. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika nilai validitas yang didapatkan adalah dengan syarat $r \text{ hitung} \geq 0,5$ (Sugiyono 2016). Dapat dilihat pada Tabel 3 untuk hasil uji validitas instrumen penelitian stress kerja individu terhadap komitmen karyawan pada Hypemart kota Samarinda.

Tabel 3 :Uji Validitas Variabel Stress Kerja Individu (X)

No	Variable	Kode	Korelasi (Rhitung)	Rtabel	Keterangan
1	Tuntutan pekerjaan (SKK1)	SKI 1.1	0.636	0.5	Valid
		SKI 1.2	0.595	0.5	Valid
2	Konflik peran (SKK2)	SKI 2.1	0.740	0.5	Valid
		SKI 2.2	0.598	0.5	Valid
3	Hubungan dengan supervisor (SKK3)	SKI 3.1	0.774	0.5	Valid
		SKI 3.2	0.769	0.5	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan stress Kerja individu (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai $r \text{ korelasi} > 0,5$.

Tabel 4 :Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan (Y)

No	Variable	Kode	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
1	Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi(KK 1)	K 1.1	0.517	0.5	Valid
		K 1.2	0.568	0.5	Valid
2	Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi (KK 2)	K 2.1	0.589	0.5	Valid
		K 2.2	0.784	0.5	Valid
3	Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan (KK 3)	K 3.1	0.573	0.5	Valid
		K 3.2	0.610	0.5	Valid
4	Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran (KK 4)	K 4	0.784	0.5	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Maret 2019

Dari **Tabel 4** dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan komitmen karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. hasil reabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stress kerja individu	0.771	Reliabel
2	Komitmen karyawan	0.755	Reliabel

Sumber: Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada **Tabel5**, maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel stres kerja individu terhadap komitmen karyawan dikatakan realibel karena koefisien reabilitasnya $\geq 0,7$ selanjutnya adalah menganalisis setiap butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian yaitu untuk variabel stress kerja kelompok terhadap komitmen karyawan dengan mengkategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel sakal penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari **Ghozali (2013)**, tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 :Skala Penilaian Stress Kerja Individu Dan Komitmenkaryawan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Rendah	1,00 - 1,79
2	Rendah	1,80-2,59
3	Sedang	2,60-3,39
4	Tinggi	3,40-4,19
5	Sangat Tinggi	4,20-5,00

Dari **Table 6** tersebut dilakukanlah analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian, sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator untuk butir pernyataan variabel stress kerjaindividu adalah berikut ini:

Tabel 7 :Penilaian Total Skor Variabel stress kerja individu

No	Indikator	Skor
1	Tuntutan Pekerjaan	2.84
2	Konflik Peran	2.80
3	Hubungan Antar Supervisor	2.95
Rata-rata skor		2.87

Sumber : data primer yang di olah (2019).

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel stress kerja individu 6 indikator yaitu 2.86 berada pada rentang kategori skor 2.60 – 3.39 atau berada pada kategori sedang . Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart memiliki tingkat stress kerja individu yang sedang terhadap perusahaan. Tingkat stress yang sedang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada Hypermart Kota Samarinda.

Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel stress keja induvidu dengan 3 indikator yaitu :Tuntutan pekerjaan, peran konflik dan Hubungan antar supervisor yaitu, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel komitmen karyawan yang terdiri dari empat indikator penelitian yaitu keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi, penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran delapan butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 :Penilaian Total Skor Variabel Komitmen Karyawan

No	Pernyataan	Skor
1	Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi	3.13

2	Keinginan untuk melakukan pekerjaan atas nama organisasi	3.04
3	Penerimaan Nila-Nilai Dan Tujuan Perusahaan	3.04
4	Tinggi Rendahnya Tingkat Kemangkiran	3.04
Rata-rata skor		3.06

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel komitmen karyawan dengan 4 indikator yaitu 3.06 berada pada rentang kategori skor 2.60-3.39 atau berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart Samarinda memiliki komitmen yang sedang dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2009), yaitu $Y = a + bX$ dengan keterangan rumus untuk persamaan regresi linier sederhana yaitu, komitmen karyawan = konstanta + koefisien regresi (kemiringan); besaran respon yang didapatkan dari stres kerja individu. Untuk memperkuat hasil penelitian ini maka dilakukan juga uji t yaitu dengan mengetahui t_{hitung} dan t_{tabel} penelitian. Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja individu terhadap komitmen karyawan, dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja individu terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana maka digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel stres kerja individu dan komitmen karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012), yaitu:

Tabel 9 :Interval Koefisien

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 10 :Hasil Analisis Stress Kerja Indikator Terhadap Komitmen Karyawan

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
1	Stress kerja individu	- 0.131	- 1.301	0.197
2	Konstanta	23.678		
3	F Hitung	1.692		
4	R ²	0.018		
5	Adjusted R ²	0.007		
6	R	0.134		

Variabel terikat komitmen karyawan (Y)

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Dari Tabel 10 Terlihat nilai signifikan adalah 0.197 makalah lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau ada pengaruh negatif tidak signifikan stress kerja individu (X) terhadap Komitmen karyawan (Y). angka koefisien regresi nilainya sebesar - 0.131 angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat stress kerja individu (X) maka komitmen karyawan (Y) akan meningkat sebesar - 0.131.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan antara variabel stress kerja individu terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0,018. Dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan pada Hypermart di pengaruhi oleh stress kerja individu sebesar 2% sedangkan sisanya sekitar 98 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel stress kerja kelompok masuk dalam kategori sedang yang berarti stress kerja kelompok dalam perusahaan masih mempengaruhi karyawan. Faktor- faktor yang dapat menjadi pengaruh stress suatu kelompok yaitu, hubungan yang tidak baik antar anggota kelompok atau antar atasan dengan bawahan maupun para bawahan. Karena kurangnya kepercayaan antar anggota kelompok, rendahnya dukungan antar sesama anggota kelompok, dan tidak mempunya anggota kelompok dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam anggota kelompok.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam melakukan pengurangam stress kerja kelompok yang baik harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, Tingkat stres yang dialami oleh karyawan Hypermart Kota Samarinda saat ini masih tergolong pada tingkat stres yang sedang. Dengan demikian, perusahaan perluantisipasi agar karyawan tidak berada pada tingkat stress yang tinggi. perusahaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap karyawanya dengan memberikan dukungan dan semangat dalam individu, serta menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Manajemen stres juga perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun individu untuk mengurangi dan menghambat *stressor* yang dapat menyebabkan stres.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Swt dan Orang tua saya, saudara/i serta seluruh Dosen UMKT dan teman- teman yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan kontribusi baik berupa dukungan moril maupun materil. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya..

REFERENSI

- Anoraga, M., P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Biru, Mega, Utami, Nayati, Hamidah & Mayowan Yuniadi. 2016. Analisi Faktor-Faktor Stress Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga. Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 1996. *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. London: Prentice Hall
- Harahap, Sofyan Syafri. 2011. *Teori Akutansi*. Jakarta. CV. Rajawali Pers
- Handoko, T., H. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- , T., H. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Fakhri, Muhammad. 2008. Relationship of organizational factor, individual, role conflict, ethical behavior and work satisfaction of management accountants. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Fakultas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Iresa, R., Amelia. Utami, N., Hamidah & Prasetya, Arik. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witer Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.