

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOTAL
PERSADA INDONESIA.**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

STEFIANY JESSICA

11160004

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

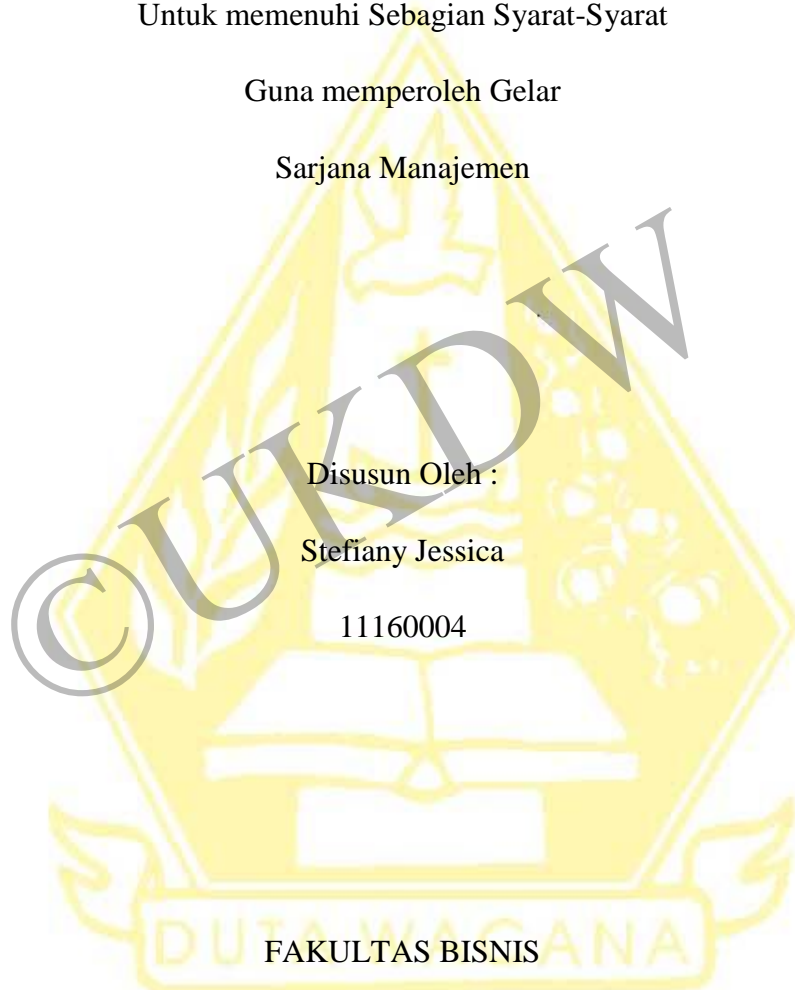
Guna memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Stefiany Jessica

11160004



FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stefiany Jessica
NIM : 11160004
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOTAL PERSADA INDONESIA”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 23 Juli 2020

Yang menyatakan



(Stefiany Jessica)

11160004

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOTAL PERSADA INDONESIA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

STEFIANY JESSICA

11160004

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 6 Agustus 2020

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S. E, M. T.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 12 Agustus 2020

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOTAL PERSADA INDONESIA”

Yang peneliti kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian-bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mestinya.

Jika kemudian hari didapat bahwa skripsi ini adalah bagian atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni mengulang skrip baru.

Yogyakarta, 23 Juli 2020



Stefiany Jessica

11160004

HALAMAN MOTTO

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

(Filipi 4:6)

Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu.

(Amsal 16:3)

Orang malas tidak akan menangkap buruannya, tetapi orang rajin akan memperoleh harta yang berharga.

(Amsal 12:27)

TUHAN mempunyai rancangan yang indah pada waktunya.

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Papa, Mama, Cece Fani, Ko Halim dan saudara-saudaraku yang tercinta.
3. Sahabat-sahabatku yang kukasihi.
4. Para dosen yang telah membimbing saya.
5. Kampus Universitas Kristen Duta Wacana yang saya banggakan.

©UKDW

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat cinta kasih kemurahaNYA peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan baik. Penelitian ini berjudul: “PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOTAL PERSADA INDONESIA”.

Peneliti tidak dapat menyelesaikan laporan skripsi ini sendiri, maka dari itu peneliti menyadari bahwa dibalik laporan skripsi ini ada dukungan, dorongan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti dengan kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan peneliti akal budi, semangat, kesabaran, dan mujizat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas bimbingan dan kesabarannya untuk memberikan koreksi dan saran kepada saya tanpa henti dalam laporan skripsi hingga selesai.
4. Kepada Bapak/Ibu karyawan yang ada di perusahaan PT. Total Persada Indonesia yang bersedia membantu mengisi kuesioner, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi.

5. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan saya, memberikan semangat, dan selalu mau mendengarkan kegelisahan yang terjadi saat saya kuliah di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta hingga dapat menyelesaikan laporan skripsi.
6. Cece Fani dan Ko Halim yang sangat membantu saya, memberikan semangat, perhatian, selalu mendoakan saya, dan saat menyebar kuesioner cece dan koko yang telah menyebarkannya sampai saya bisa menyelesaikan laporan skripsi.
7. Arfan, Gloria, Priscilla, dan Michelle sahabat di Solo yang selalu mau mendengarkan keluh kesal saya waktu kuliah di Yogyakarta, dan memberikan semangat sampai saya bisa berada di titik terakhir yaitu menyelesaikan laporan skripsi.
8. Devi, Robi, Etha, Yemicho, dan Abraham sahabat di kampus yang selalu memberikan kenangan indah saat kuliah, memberikan semangat dan doa sampai saya dapat menyelesaikan laporan skripsi.
9. Teman KKN Ego, Kriss, Yoyo, Kak Dipta, Aubrey, Rima, dan Vio terima kasih atas kebersamaan kita selama satu bulan di desa, selalu memberikkan kenangan indah, dan selalu mendoakan saya sampai saya bisa menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh mahasiswa mahasiswi angkatan 2016 prodi manajemen.
11. Seluruh staff kampus Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan ilmu, fasilitas, dan tempat yang nyaman.
12. Semua teman-teman saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Skripsi ini tidaklah sempurna masih ada kesalahan dan kekurangan, oleh sebab itu peneliti mengharpkan adanya saran atau kritik sehingga menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Juli 2020


Stefiany Jessica

© UKDW

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat Penelitian	5

1.5.Batasan Masalah.....	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1.Landasan Teori.....	6
2.1.1. Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Kinerja Karyawan	6
2.1.2.1. Pengertian	6
2.1.2.2. Faktor Interen Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.2.3. Faktor Ektern Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.2.4. Ciri-ciri Menilai Kinerja Karyawan	8
2.1.3.Stress kerja	9
2.1.3.1. Faktor-faktor Terjadinya Stress Kerja	9
2.1.3.2. Penyebab Stress Kerja di Luar Perusahaan	9
2.1.3.3. Akibat stress kerja	10
2.1.3.4. Indokator Stress	10
2.1.4.Komitmen Kerja.....	11
2.1.4.1.Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	11
2.1.5.Kepuasan Kerja	11
2.1.5.1.Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.2.Penelitian Terdahulu	13
2.3.Kerangka Berpikir	17
2.4.Hipotesis Penelitian.....	17
2.4.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.4.2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18

2.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
---	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	20
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.3. Populasi dan Sampel	20
3.4. Teknik Pengumpulan Data	21
3.5. Definisi Operasional Variable	21
3.5.1. Variable Dependen	21
3.5.1.1. Kinerja Karyawan	21
3.5.2. Variable Indepen	22
3.5.2.1. Stress Kerja	22
3.5.2.2. Komitmen Kerja	22
3.5.2.3. Kepuasan Kerja	22
3.6. Metode Analisis Data	22
3.7. Uji Validitas	23
3.8. Uji reliabilitas	23
3.9. Analisis Regresi	23
3.10. Uji Koefisien Parsial (Uji T)	23
3.11. Uji koefisien Determinasi	24

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	25
4.1.1. Analisis Deskriptif	25

4.1.1.1. Usia	25
4.1.1.2. Jenis Kelamin.....	26
4.1.1.3. Status Perkawinan.....	26
4.1.1.4. Pendidikan Terakhir	27
4.1.1.5. Jabatan	28
4.1.2. Uji Validitas	34
4.1.3. Uji Reliabilitas	39
4.1.4. Analisis Regresi	39
4.1.5. Analisis Koefisiensi Parsial (Uji T)	40
4.1.6. Analisis Koefisiensi Determinasi	42
4.2. Pembahasan Hasil.....	43
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	46
5.2. Keterbatasan.....	47
5.3. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

2.1. Penelitian Terdahulu	15
4.1. Usia	29
4.2. Jenis Kelamin	30
4.3. Status Perkawinan	31
4.4. Pendidikan Terakhir	32
4.5. Jabatan.....	32
4.6. Hasil Uji Validitas.....	39
4.7. Hasil Uji Reliabilitas	44
4.8. Hasil Uji F.....	45
4.9. Hasil Uji T.....	46
4.10. Koefisien Determinasi.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

2.3. Paradigma Penelitian..... 21

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

LAMPIRAN 1: Kuesioner	56
LAMPIRAN 2: Data Profil Responden	67
LAMPIRAN 3: Uji Validitas dan Reabilitas	69
LAMPIRAN 4: Karakteristik Responden	75
LAMPIRAN 5: Uji Regresi	79
LAMPIRAN 6: Halaman Persetujuan.....	80
LAMPIRAN 7: Kartu Konsultasi Skripsi	81
LAMPIRAN 8: Lembar Formulir Revisi Judul Skripsi.....	82
LAMPIRAN 9: Lembar Revisi	83

© UKD W

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOTAL
PERSADA INDONESIA**

ABSTRAK

OLEH: Stefiany Jessica

NIM: 11160004

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT. TOTAL Persada Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan respon 102 orang. Penelitian ini juga dilakukan dengan uji validitas, uji F, uji T, dan R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dapat berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja.

**THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB COMMITMENT, AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TOTAL
PERSADA INDONESIA**

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of job stress, job commitment, and job satisfaction on employee performance at PT. TOTAL Persada Indonesia. This research was conducted by distributing questionnaires with 102 responses. This research was also carried out with validity test, F test, T test, and R2.

The results showed that job stress can have a significant negative effect on employee performance, but job commitment and job satisfaction do not have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job stress, job commitment, and job satisfactio

© UKDW

©UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perusahaan bersaing satu sama lainnya karena perusahaan semakin meningkat dan teknologi yang berkembang begitu cepat, sehingga banyak perusahaan terus melakukan ide kreatif dan mengembangkan produk untuk nantinya bisa berguna bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan dibutuhkan dua faktor yaitu dari eksternal dan internal. Faktor eksternal yaitu meningkatkan fasilitas yang ada di perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan perusahaan menjadi lebih baik tidak hanya dilakukan dari eksternal saja, tetapi dari dalam/internal juga harus dikembangkan. Biasanya paling penting untuk dirubah menjadi lebih baik yang bisa memajukan mitra perusahaan itu adalah dari sumber daya manusia itu sendiri karena sumber daya manusia/ karyawan ini yang nantinya menjadi kunci keberhasilan untuk memajukan perusahaan ke jenjang yang lebih baik.

Sumber daya manusia berperan penting karena nantinya mereka yang akan menjadi pemikir untuk terus berkreaitif, perencana supaya perusahaan ini terus meningkat, dan pengendalian aktivitas perusahaan. Maka dari itu perusahaan seharusnya mengayomi dan merawat karyawan yang sudah bekerja untuk perusahaannya. Dengan cara seperti memberikan fasilitas yang memadai, kompensasi yang cukup, dan lingkungan kerja yang bisa bertumbuh dan saling bekerja sama satu dengan lainnya maka nantinya karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dan juga memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan.

Beberapa ilmuwan mengatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2017:67). Kualitas karyawan adalah mereka yang selalu taat dan setia pada aturan perusahaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, meminimumkan absen pada hari masuk kerja dan disiplin. Karyawan yang memiliki kinerja baik, loyalitas tinggi di perusahaan, akan senang hati dan penuh tanggung jawab melaksanakan tugas yang sudah dibebankan untuk bekerja karena mereka bekerja sesuai dengan potensi dan minat yang dimilikinya lalu mereka bisa menyelesaikan tugas kewajibannya dengan tepat waktu dan tidak melampaui batas yang sudah ditentukan perusahaan. Untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan seharusnya memberikan visi misi kepada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan wajib melaksanakan tugas yang diberikan dengan disarakan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja Hasibuan (2006). Tidak hanya itu saja, kinerja karyawan yang baik juga bisa kita lihat dengan bagaimana karyawan itu bisa menanggapi setiap permasalahan yang ada di perusahaan dengan tenang dan juga semangat kerja pada karyawan. Di balik kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya stress kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Stress kerja terjadi karena karyawan tidak mampu lagi untuk mengikuti prosedur kerja di dalam perusahaan. Karyawan mengalami depresi dan pekerjaan yang mereka kerjakan tidak bisa membuahkan hasil yang maksimal. Menurut

Handoko (2014:200) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stress kerja termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila stress terjadi disaat karyawan diharuskan untuk menjadi kinerja yang berkualitas itu membuat kinerja karyawan semakin turun dan tidak berkualitas. Stress kerja dialami oleh karyawan yang sudah mencapai titik puncak mereka yang tidak mampu memahami akan suatu hal lalu mereka juga sudah kelelahan bekerja. Ini bisa saja mereka tidak bisa mengontrol perasaan emosi mereka dan mereka akan mudah marah (agresif), nangis, dan hobi melamun. Karyawan mengalami stress dalam bekerja tidak hanya psikis saja yang terganggu, melainkan juga fisik mereka juga terganggu seperti mudah pusing, merokok merusak jantung, dan pola makan yang tidak teratur. Di saat karyawan sudah tak mampu lagi dengan peraturan perusahaan, maka karyawan cenderung bosan bekerja di perusahaan, tanggung jawabnya menurun, kinerja yang tidak memuaskan hasil, dan rasa ingin mencari perusahaan yang lebih layak untuk dijadikan pekerjaanya. Saat itu juga perusahaan kehilangan tenaga kerja, mengalami penurunan tingkat produktivitasnya dan nilai perusahaan. Selain itu ada faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain stress kerja ada juga komitmen organisasi. Komitmen yang sudah ditekankan dalam diri karyawan untuk bekerja akan menurun bila mereka merasakan stress dalam perusahaan.

Menurut Luthans (2006) komitmen ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja ialah komitmen. Tingginya komitmen dalam perusahaan bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dalam membangun semangat kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Hubungan antara komitmen dan kinerja sangatlah kuat untuk para pekerja, apa lagi bagi para pekerja yang baru memulai bekerja di perusahaan. Dengan sedikitnya pengalaman dan tantangan yang dihadapi karyawan bisa jadi karyawan bekerja dengan peraturan dan strategis perusahaan merasakan kegagalan dan komitmen karyawanpun menurun. Sebaliknya bila pekerja tersebut bekerja dengan penuh percaya diri, semangat kerja yang tinggi akan membuahkan hasil yang baik dalam kinerja karena pekerja memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja. Komitmen ada karena kegigihan dari dalam diri seseorang sudah memiliki tekad untuk mencintai dan menjalankan tugasnya dengan senang atau tidak suka pekerjaannya. Komitmen yang sudah ada dan dijalankan dengan baik maka karyawan muncul dengan rasa kepuasan kerja dalam kinerja mereka. Kepuasan kerja disini juga sebagai salah satu faktor adanya kinerja karyawan itu terjadi.

Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi bila mana karyawan bisa menyelesaikan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan juga pekerjaan yang sudah dikerjakannya dengan benar. Tetapi

sebaliknya, bila karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik karyawan tidak akan merasakan kepuasan kerja. Padahal kepuasan kerja sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan yang dialami oleh karyawan itu merupakan rasa bahagia atas prestasi yang mereka miliki ini bisa dipergunakan untuk perusahaan, juga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian ini sangat penting karena seorang SDM wajib memperhatikan tiga variable tersebut untuk memaksimalkan para kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui kesinambungan antara stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karena bila hati karyawan senang maka menghasilkan kerja yang maksimal.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan?
2. Apakah komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan?
3. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah:

- Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

- Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan ilmu pengetahuan yang lebih luas dan menerapkan ilmu manajemen yang telah diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Membantu dan memberi kontribusi informasi pengelolaan SDM nya.

3. Bagi Akademisi

Mendapatkan subjek penelitian yang baru, dan juga bisa dipergunakan untuk penelitian lanjutan.

1.5. Batasan Masalah

- Lokasi penelitian di PT. TOTAL Persada Indonesia.
- Responden yang akan diteliti adalah pegawai PT. TOTAL Persada Indonesia.
- Durasi waktu penelitian hanya tiga minggu.
- Variable yang saya teliti, stress kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis penelitian telah dilakukan dengan meneliti pengaruh stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TOTAL Persada Indonesia. Maka berikut kesimpulannya:

1. Data responden dilakukan pada 102 responden, masing-masing dikelompokkan sesuai profilnya. Data profile yang lebih dominan adalah usia 17-26 tahun sebanyak 39 responden yang memiliki tingkat presentase 38.2%, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 62 responden dengan presentase 60.8%, menikah berjumlah 54 dengan presentase 52.9%, S1 memiliki 75 responden dengan tingkat presentase 73.5%, dan untuk Jabatan staff sebanyak 7 responden dengan presentase 6.9%.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan variable dependen (kinerja karyawan) dan variable independen (stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja) membuahkan hasil skor loading faktor $> 0,5$ artinya variable tersebut dinyatakan valid.
3. Berdasarkan hasil uji reabilitas variable dependen dan variable independen dinyatakan reliable karena memiliki nilai cronbach lebih dari 0,60.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa semua variable independen secara simultan atau bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap variable dependen, karena signifikansi variable independen lebih kecil dari 5%. Signifikasinya adalah 0,001 yang lebih kecil dari 5%.

5. Hasil uji t menyatakan bahwa pada variable stress kerja secara parsial atau sendiri berpengaruh signifikan dan 52elative terhadap kinerja karyawan PT. Total Persada Indonesia, untuk variable komitmen kerja secara parsial atau sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Total Persada Indonesia, sedangkan untuk kepuasan kerja secara parsial atau sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Total Persada Indonesia
6. Kesimpulan dari hasil koefisien determinasi (R^2) di tunjukkan pada adjusted r^2 yakni sebesar 0,132 atau 13,2% dari variable independen yang diteliti terhadap variable dependen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TOTAL Persada Indonesia selama penelitian berlangsung, penelitian ini tidaklah sempurna, masih ada keterbatasan untuk penelitian ini.

1. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil penelitian rendah.
2. Jumlah responden 52 relative sedikit, hanya 102 responden.

5.3.Saran

Setelah hasil kesimpulan yang telah dibuat, maka ada saran yang dapat diberikan dari penulis dalam penelitian ini:

1. Saran untuk perusahaan:
 - a. Memperhatikan secara intensif kepada karyawan.

- b. Memberikan kenyamanan pada karyawan, seperti tidak memberikan beban kerja berlebihan, bonus yang cukup, ruang lingkup yang cukup.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya:
 - a. Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan
 - b. Peneliti dapat menambahkan variable independen lainnya yang dapat mempengaruhi variable dependen, seperti beban kerja, motivasi, dan kompensasi.
 - c. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa meneliti lebih dari satu tempat untuk perbandingan hasil, dan lebih akurat.

© UKDW

Daftar Pustaka

- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta, Indonesia: BPFE-YOGYAKARTA.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Pane, S. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/NK Kondam I Bukit Barisan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 92-101.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 67-79.
- Saragih, M. A. (2019). Pengaruh Kontrol Diri Persepsi Budaya Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. *Skripsi Universitas Kristen Duta Wacana*.
- Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Adminitrasi*. Yogyakarta, Indonesia: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Indonesia: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Indonesia: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung, Indonesia: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung, Indonesia: CV. Alfabeta.

Uha, I. N. (2014). *Manajemen Perubahan*. Bogor, Indonesia: Ghalia Indonesia.

©UKDW