

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supermarket Indometro Di Kota Metro

Sudirman¹, Sugeng²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepribadian (X3) terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan dan mengetahui pengaruh Komitmen organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepribadian (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif, yaitu wawancara atau kuisioner. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui variabel dependen dan independen dengan alat bantu program komputer yaitu SPSS 17 For Windows. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah 1) Variabel Komitmen organisasi, Stres Kerja, secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, 2) Variabel kepribadian mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. 3) variabel Komitmen organisasi, Stres Kerja dan Kepribadian secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Indo metro.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan

Abstrack

This study aims to determine the effect of organizational commitment (X1), work stress (X2), and personality (X3) on employee performance, to determine the most dominant variable on employee performance and determine the effect of organizational commitment (X1), work stress (X2), and Personality (X3) simultaneously have a positive effect on Employee Performance. The research method used is quantitative and qualitative research, namely interviews or questionnaires. In this study the analytical tool used was multiple linear regression analysis to determine the dependent and independent variables with a computer program tool, namely SPSS 17 For Windows. The results of research conducted by researchers are 1) Organizational Commitment Variables, Job Stress, partially have no and significant influence on Employee performance, 2) Personality variables have the most dominant influence on Employee Performance. 3) the variables of Organizational Commitment, Job Stress and Personality simultaneously have a positive influence on Employee Performance at the Indo metro Supermarket.

Key Word : Organizational Commitment, Job Stress, Employee Personality and Performance

I. Pendahuluan

Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh

terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang.

Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. (Febriyanto : 2021) Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat. Kinerja merupakan hasil karya seseorang yang pada gilirannya menentukan apakah seseorang akan melaksanakan tugasnya atau berprestasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. (Febriyanto : 2021) Secara implisit disadari bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan stimulasi terhadap karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pencapaian kinerja pekerjaan.

Faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan Supermarket Indo Metro, seperti kondisi karyawan dilapangan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menuruntunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang baik adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus, kepribadian yang profesional, tepat waktu, dan tanggung jawab atas setiap tugas yang diembannya.

Hal tersebut diperlukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasikan bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun komitmen organisasional yang bersifat afektif dan tinggi bagi organisasi

Berdasarkan pentingnya komitmen organisasi, stres kerja dan kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Supermarket Indo Metro.

1. Literature review dan pengembangan hipotesis

Menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan kerja dan hubungan industrial.

Komitmen Organisasi menunjuk pada pengidentifikasikan dengan tujuan organisasi, kemampuan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Steers & Porter, 2010). Komitmen pada organisasi ini menyangkut kebanggaan pekerja terhadap pekerjaannya dan menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja, sehingga dalam pelaksanaan tugas sebagai bagian dari organisasi, pekerja memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Komitmen organisasional individu menurut Mowday et.al. (2009) “merupakan kekuatan pengikat diri seseorang individu pada cita-citanya ; terdiri dari (1) komitmen inti (komitmen atas dasar keyakinan); (2) komitmen kalkulatif (komitmen atas dasar perhitungan untung-rugi) dan (3) komitmen kebiasaan (komitmen pada rasa aman dan kenikmatan karena status/kebiasaan)”.

Robbins (2008) mengemukakan bahwa stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis dimana suatu individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres sendiri tidak berarti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan suatu peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil.

Menurut Rivai (2010), pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan, konsekuensi tersebut dapat berupa turunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya.

Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. McCrae dan Costa (2003:21) “mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan”. Dimensi perbedaan individu yang dimaksud adalah seseorang dapat diperingkat berdasarkan sejauh mana mereka menunjukkan *trait* tersebut.

Kepribadian menurut Malayu Hasibuan (2011:138) “adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan seagrain besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan”.

Kinerja karyawan tidak lepas dari pembahasan pengawasan, karena pengawasan merupakan saran tercapainya kinerja yang baik pada karyawan dalam setiap bentuk organisasi. Usaha menimbulkan pengawasan agar tercapainya suatu kinerja yang baik adalah merupakan suatu keharusan bagi seorang pemimpin suatu organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Berbicara mengenai kinerja, erat kaitannya dengan bagaimana cara, mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance*.

Hadari Nawawi (2007:139) “menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan”.

Menurut Edy Sutrisno (2011:172), yaitu “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Pendapat diatas dapat diambil pengertian bahwa kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan dapat dicapai.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, kajian teoritik dan tujuan penelitian maka dapat dilihat hipotesis seperti dibawah ini:

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Supermarket Indo Metro.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Supermarket Indo Metro.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepribadian (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Supermarket Indo Metro.

II. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dan dilaksanakan di Supermarket Indo Metro. Konstelasi penelitian meliputi empat variable laten, yakni Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan Supermarket Indo Metro. Metode yang digunakan adalah non-probability sampling dan menggunakan teknik *accidental sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah pilihan ganda dengan 5 pilihan alternatif dan menggunakan model skala Likert (Hair, 2009). Langkah-langkah persiapan instrument meliputi pengembangan dimensi dan indikator, persiapan instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas, revisi instrumen, finalisasi, dan pengumpulan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner (Sugiyono, 2011). Instrumen dikatakan valid jika butir pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut dapat mengukur masing-masing variable manifest (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji validitas teknik korelasi *Product Moment*, dengan cara menghitung korelasi skor item dengan skor total. (Sugiyono, 2014) mengatakan valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan membandingkan antara r_{value} dengan r_{table} . Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel, dan instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Hair, 2009).

Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Uji persyaratan analisis meliputi normalitas, homogenitas, linieritas, dan regresi linier berhanda. Uji statistik t dan Uji F.

III. Hasil penelitian dan pembahasan

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas telah dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari sebuah variabel yang terdiri dari Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Sugiyono (2016), yang menyatakan bahwa data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasarkan hasil analisa, dilihat bahwa untuk variabel Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan. Memiliki nilai koefisien yang lebih besar daripada 0,279. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang membentuk variabel Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan fungsi linier yaitu regresi berganda. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.625	10.762		.151	.881
	X1	-.108	.103	-.088	-1.048	.305
	X2	.447	.117	.366	3.821	.001
	X3	.600	.098	.638	6.134	.000
a. Dependent Variable: Y						

Olah data SPSS

Sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$= 1.625 - 0,108X_1 + 0,447X_2 + 0,600X_3$$

3. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t). Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan ketentuan bahwa nilai t hitung > t tabel maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka hipotesis diatas tidak dapat diterima.

Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.625	10.762		.151	.881
	X1	-.108	.103	-.088	-1.048	.305
	X2	.447	.117	.366	3.821	.001
	X3	.600	.098	.638	6.134	.000
a. Dependent Variable: Y						

Olah Data SPSS

Diketahui bahwa nilai t tabel dalam penelitian ini yaitu untuk derajat kebebasan df = 48 (df = n-2) dengan signifikansi 10% adalah sebesar 1,662 (tabel terlampir).

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, bahwa komitmen organisasi yang meliputi jika perasaan, kebanggaan, kepedulian, hasrat dan kemauan. Dengan kemampuan karyawan menunjukkan eksistensinya maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Supermarket Indo Metro. Keterkaitan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja karyawan ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan, bahwa stres kerja yang meliputi kondisi kerja, peran dan faktor interpersonal. Dengan kemampuan karyawan menunjukkan eksistensinya maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Supermarket Indo Metro. Keterkaitan stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja karyawan ketika dapat menjalankan peran berdasarkan suasana kerja yang nyaman.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, bahwa kepribadian yang meliputi pikiran, perasaan dan tindakan. Dengan kemampuan karyawan menunjukkan eksistensinya maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Supermarket Indo Metro. Keterkaitan kepribadian terhadap kinerja karyawan yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja karyawan ketika dapat menjalankan peran berdasarkan tindakan dalam melayani konsumen.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil analisis diperoleh bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang meliputi indikator perasaan, kebanggaan, kepedulian, hasrat dan kemauan. (2) Hasil analisis diperoleh bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang meliputi indikator kondisi kerja, peran dan faktor interpersonal. (3) Hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepribadian mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang meliputi indikator pikiran, perasaan dan tindakan. (4) Berdasarkan hasil uji F (Simultan) disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, stres kerja dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Indo Metro.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- McCrae and Costa, 2003. *Personality in Adulthood, a Five Factor Theory Perspective. The Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc. 72 Spring Street, New York: NY 10012.*
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2014. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.