

PENGARUH KOMITMEN, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE

The Effect Of Commitment, Work Stress And Discipline Of Work On Employee Performance In PT Matahari Departement Store

Dian Wahyu Novita¹, Mira Yona², Moch Aminudin Hadi³

¹²³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan)

E- mail : ¹dianwahyunovita02@gmail.com, ²Mirayona@yahoo.co.id, ³amninhadi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of variable work commitment and work stress, work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Matahari Department Store. The population in this study were employees of PT. Matahari Department Store. which numbered 50 people with members of the population sampled as a whole by the questionnaire method. The test results show that work commitment, work stress and work discipline do not all have a positive effect on work effectiveness partially. This test also shows that commitment, work stress and work discipline have a significant and simultaneous effect on work effectiveness. The variables of work commitment, work stress and work discipline are 78.3% and the remaining 21.7%. Explained by other variables not included in this study

Keywords: Work Commitment, Stres At Work, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kebutuhan sandang yang cukup banyak diinginkan, sangat menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. yang semakin banyak menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store yang berupaya semangat memiliki kinerja yang aktif dalam memegang peran penting bagi perusahaan.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar kinerja dari karyawan PT Matahari Departemen Store dapat memberikan hasil yang optimal, agar tetap mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Namun, terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada komitmen juga stres kerja dan disiplin kerja.

Komitmen pada perusahaan untuk kinerja karyawan merupakan ikatan psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan yang di tandai dengan kemauan dalam semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan. Dengan adanya komitmen ini perusahaan akan mendapatkan karyawan yang serius dan mau berkomitmen bekerja diperusahaan untuk membangun perusahaan supaya berkembang lebih baik lagi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak

bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha

Stres kerja juga merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja juga merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan PT Matahari Departemen Store, akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yakni yang berada di setiap bagian perusahaannya. Lalu lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres dan begitu pula sebaliknya jika interaksi dengan lingkungan tidak berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan stres kerja. Disamping itu, lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Disiplin yakni dalam arti positif seperti yang menunjukkan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan keketatan karyawan PT Matahari Departemen Store terhadap peraturan perusahaan dan organisasi. Niat untuk menaati peraturan merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur keketatan, tujuan organisasi perusahaan tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku di dorong adanya control diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk menaati peraturan organisasi dalam perusahaan akan muncul dari dalam diri karyawan tersebut, sikap dan perilaku disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Kinerja berasal dari kata yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga berpengaruh dalam perusahaan mereka, maka dari itu karyawan harus benar-benar diuntut untuk mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, dengan adanya peraturan tersebut karyawan PT Matahari Departemen Store akan menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai komitmen dan tujuan stabilitas didalam perusahaan tersebut.

Pada penjelasan di atas, masalah disiplin kerja dan stres kerja pada karyawan, serta komitmen kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dari ketiga faktor tersebut akan sangat menentukan produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan adanya disiplin serta komitmen kerja akan yang akan mempengaruhi stres kerja juga berpengaruh dalam lingkungan pekerja kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan demikian penempatan kerja yang pas. Komitmen serta disiplin kerja yang berkualitas akan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH KOMITMEN, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE”

LANDASAN TEORI Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri

maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/ perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Ada juga yang mengatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu, baik itu diri sendiri maupun orang lain, tindakan tertentu, atau hal tertentu. Sedangkan menurut para ilmuwan istilah pada komitmen banyak digunakan dalam berbagai bidang, mulai dari bidang organisasi, dunia kerja, hubungan manusia, dan juga lain-lain. Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (dalam mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Baik mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Dengan adanya mengacu pada pendapat-pendapat, mendefinisikan masing-masing komponen komitmen organisasional sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* atau komitmen afektif Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

Normative Commitment atau komitmen normatif Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk

bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Stres Kerja

Stres berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Amstrong gary philip kotler 2012). Stres adalah respons adaptif terhadap psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya menurut (Amstrong gary philip kotler 2012). Stres kerja adalah suatu kondisi di mana seorang 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.

Faktor-faktor Pribadi Pada Stres Kerja

- Keluarga, berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah salah satu beberapa contoh pada masalah hubungan yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.
- Ekonomi, karena pola hidup yang tidak teratur terutama mengenai pengeluaran hidup yang lebih besar daripada pendapatan adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi pada kerja mereka.
- Kepribadian, setiap orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif dunia secara umum.yakni Faktor

individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Maksudnya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama psda untuk disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin dapat mencoba untuk mencegah kerusakan atau terjadinya kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian, banyak main main. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak obrolanm tidak penting dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau tidak peduli
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas atau perintah
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres atau berantakan
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan dan tidak pernah bersyukur.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa pandangan cara menilai kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan diperusahaan, memandang kinerja karyawan itu penting karna itu sangat di utamakan dalam pekerjaan.

Adapun pandangan menurut beberapa ahli dalam menjelaskan kinerja karyawan, Kinerja (prestasi kerja) adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, juga Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengarahan Untuk Memaksimalkan Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaannya, setiap karyawan membutuhkan pengarahan. Pengarahan ini bertujuan agar para karyawan lebih memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab pada karyawan, Kemudian para karyawan akan bersedia melaksanakan tugas pekerjaannya dengan maksimal juga dengan baik. Ada 3 jenis pengarahan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, yaitu:

1) Orientasi Kerja

Biasanya dilakukan pada karyawan baru agar mengetahui dan mengenal tentang perusahaan. Namun program orientasi juga dapat diterapkan pada karyawan lama untuk *me-refresh* apa saja yang menjadi tujuan perusahaan tersebut,

2) Perintah Kerja

Yaitu permintaan dari pimpinan kepada para karyawan yang ada di bawahnya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas pada saat tertentu. Perintah dibagi menjadi 3 macam, yaitu perintah umum dan khusus, perintah lisan dan tertulis, serta perintah formal dan informal.

Hipotesa Penelitian

Hipotesa yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

- H1. Diduga apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store?
- H2. Diduga apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas

kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store?

- H3. Diduga apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store?
- H4. Diduga apakah komitmen, stres kerja, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen PT Matahari Departemen Store.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut pendekatannya, jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah kepada karyawan di PT Matahari Departemen Store Cabang Batam yang berjumlah sebanyak 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner yaitu berupa pernyataan dengan jumlah 36 butir pernyataan yang disebar kepada 50 responden dengan menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisa Data

1. Validitas dan Realibilitas Instrumen
 - a) Validitas instrumen, dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada korelasi *Bivariate Pearson*
 - b) Reliabilitas instrumen, dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara *Alpha Chronbach*.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas

Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* Multikolinieritas.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis semua pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komitmen kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Rumus persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y_i = Kinerja Karyawan

X_1 = Komitmen

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

b_0 = Konstanta

$b_1 - b_3$ = Koefisien regresi variabel independen

e = Variabel Pengganggu (*error*)

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel

komitmen(X_1), stres kerja(X_2) dan disiplin kerja(X_3) yang dipersepsikan benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara terpisah atau parsial.

b) Uji f (simultan)

Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu atau lebih variabel bebas dengan variabel lainnya secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, apakah variabel komitmen (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Uji Koefisien Determinasi

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan 43 variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya Adjusted R^2 pada tampilan *model summary*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada masing-masing variabel komitmen, stres kerja, disiplin kerja *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan *reliabel*.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
1	Komitmen	0.920	1.087	Tidak Terdapat Multikolinieritas
	Stres Kerja	0.665	1.503	Tidak Terdapat Multikolinieritas
	Disiplin Kerja	0.714	1.401	Tidak Terdapat Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah

Menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing sebesar 0.920, 0.665, dan

0.714 dan nilai VIF untuk variabel X1, X2 dan X3 masing-masing sebesar 1.087, 1.503, dan 1.401 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	49.792	3.932		12.665	.000
Komitmen Kerja	-.438	.046	-.658	-9.472	.000
Stres Kerja	-.114	.042	-.221	-2.708	.009
Disiplin kerja	.298	.070	.334	4.238	.000

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.706 + 0.375X_1 + 0.255X_2 + 0.249X_3 + e$$

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen (X1) menunjukkan nilai t hitung (-0.9472) < t tabel 0,009 < 0,05 bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen (X1) menunjukkan nilai t hitung (-0.2708) < t tabel 0,000 < 0,05 bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store.

Tabel 3 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239.261	3	79.754	59.830	.000 ^b
Residual	61.319	46	1.333		
Total	300.580	49			

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan hasil uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung (59.830) > dari F tabel (2,80), sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil ini H4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel bebas komitmen kerja (X₁), stres kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Matahari Departemen Store.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.783	1.15456

Sumber: Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,78.3 artinya korelasi antara variabel bebas komitmen pada kerja (X1), lalu stres kerja (X2) dan juga disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar 78,3% dari kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel variabel bebas komitmen kerja (X₁), stres kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃). Sisanya 21.7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Matahari Departemen Store.

1. Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan di dalam hasil penelitian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel komitmen (X1) menunjukkan nilai signifikan 0,009 < 0,05 dan t hitung (-0.9472) < t tabel (2,013), menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan di dalam hasil penelitian pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel komitmen (X_1) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung (-0.2708) $< t$ tabel ($2,013$), menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan di dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pada disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung (4.238) $> t$ tabel ($2,013$), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti H_2 (hipotesis 3) diterima yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store.

4. Pengaruh Komitmen Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan di dalam hasil penelitian pada tabel 4.17 menunjukkan hasil uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung (59.830) lebih besar dari F tabel ($2,80$), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini H_4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel bebas komitmen kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Matahari Departemen Store nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,78.3$ artinya korelasi antara variabel bebas komitmen kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar $78,3\%$ dari kinerja pegawai dapat dipengaruhi variabel bebas komitmen kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) Sisanya 21.7% kinerja karyawan

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel komitmen (X_1) menunjukkan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan t hitung (-0.9472) $< t$ tabel ($2,013$), menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store. Hal ini menunjukkan hipotesis 1 penelitian ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung (-0.2708) $< t$ tabel ($2,013$), menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 penelitian ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung (4.238) $> t$ tabel ($2,013$), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti H_2 (hipotesis 3) diterima yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 penelitian diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung (59.830) lebih besar dari F tabel ($2,80$), sehingga keputusan yang diambil hipotesis 4 diterima Hasil ini H_4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja (X_1),

stres kerja(X_2) dan disiplin kerja(X_3) secara bersama-sama.

Saran

Berdasarkan hasil di dalam penelitian ini, beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT Matahari Departemen Store dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan disiplin kerja cukup berpengaruh, akan tetapi stres kerja juga berpengaruh dengan adanya kinerja karyawan, semua itu berjalan bagaimana karyawan menyikapi hal tersebut dengan kinerja masing masing.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain agar sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja
4. Penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa supaya menambah variabel, indikator, ruang lingkup maupun jumlah pernyataan kuesioner agar penelitian bisa lebih dikembangkan dan memberikan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Hafis Tanjung (2012), *“Akutansi dan Manajemen”* Pemerintah Daerah Bandung, Alfabeta.
- Agung Edy Wibowo (2012), *“Metode penelitian Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan”*, Edisi Kedua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Amstrong Gary & Philip Kotler. (2012) *“Dasar-Dasar Kinerja”*. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Asriyana, dan Yuliana. (2012). *“Produktivitas Kinerja karyawan”* Jakarta: Perusahaan Properti Jakarta Pusat.
- Eliza, Any. (2011) *“Efisiensi Intellectual Capital dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan. Jurnal Akutansi dan Sumber Daya Manusia”* Universitas Lampung.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2010, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu 2013, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Cetakan Ketujuh Belas Jakarta. Bumi Askara.
- Hersona, (2012), *“Analisis pengaruh pengembangan SDM Terhadap Kinerja pegawai pada badan kepegawaian”* daerah kabupaten karawang, jurnal manajemen vol 09 no 03.
- Mudayen. 2010. Jurnal. *“Pengaruh Kinerja, Pengembangan Karier, Lingkungan dan Pengalaman terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja”*. Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). *“Metode Penelitian Kombinasi” (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.NBGHT.