



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIVISI *SYSTEM HUMAN CAPITAL* PADA PT.
PEMBANGKITAN JAWA BALI (PJB) KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh :

HILDA KHOLIDATUS SHOFIYAH
NIM 140810201150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIVISI *SYSTEM HUMAN CAPITAL* PADA PT.
PEMBANGKITAN JAWA BALI (PJB) KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh :

HILDA KHOLIDATUS SHOFIYAH
NIM 140810201150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Hilda Kholidatus Shofiyah
NIM : 140810201150
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, September 2018

Yang menyatakan,

Hilda Kholidatus Shofiyah
NIM 140810201150

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya

Nama Mahasiswa : Hilda Kholidatus Shofiyah

NIM : 140810201150

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 19570310 198403 1 003

Wiji Utami, S.E, M.Si.
NIP. 19610607 198702 2 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *SYSTEM HUMAN*
CAPITAL PADA PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI (PJB) KOTA SURABAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hilda Kholidatus Shofiyah
NIM : 140810201150
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Utama : Drs. Sampeadi, MS. : (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002
Anggota : Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M. : (.....)
NIP. 19791221 200812 2 002
Anggota : Dr. Handriyono, M.Si. : (.....)
NIP. 19620802 199002 1 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E,MM., Ak
NIP. 19710727 199512 1 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua Orang tuaku tercinta, Ayahanda H.Andi Priambodo dan Ibunda Siti Hamidah,S.E. yang sangat berjasa dalam perjalanan hidupku. Terimakasih atas semua butiran keringat, cucuran air mata harapan, dan senantiasa setia membimbingku untuk menjadi manusia yang pantang menyerah dan tidak pernah berhenti untuk selalu berusaha.
2. Bapak Ibu dosen yang selalu membimbing dan memberi ilmu.
3. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“ Dikala hati sedang gundah gulana. Maka ingatlah Allah! Karena dengan mengingat Allah, hati kita akan tentram”

(Q.S Ar Ra'du : 28)

“Setiap yang kita lakukan akan kembali pada PELAKUNYA”

‘Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) bagi dirimu sendiri’

(Q.S Al Isro' : 7)

“Seringkali tidak kita sadari bahwa dibalik kesuksesan yang kita dapatkan, ada orang lain yang berkorban untuk diri kita”

“Lakukanlah KEBAIKAN sekecil apapun, karena kita tidak pernah tahu KEBAIKAN apa yang mengantarkan ke SURGA”

“SABAR, NGALAH, NERIMAN, LOMAN, OJO DUMEH”

RINGKASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya; Hilda Kholidatus Shofiyah, 140810201150; 2018; 94 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) adalah perusahaan yang bergerak di bidang listrik. Masalah yang sering timbul di perusahaan ini salah satunya adalah masalah kinerja dari karyawan dan telah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: komitmen organisasi, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pada karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB). Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan membuat kinerja setiap karyawan menurun seperti karyawan yang mulai malas, kebiasaan terlambat datang kerja, melanggar komitmen dari awal masuk ke perusahaan, menurunnya tanggung jawab, merasa stres terhadap pekerjaan.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Variabel bebas yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 40 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja, sedangkan hasil penelitian untuk variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel kinerja pada karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja dan ada pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT , WORK DISCIPLINE, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI (PJB) SURABAYA; *Hilda Kholidatus Shofiyah, 140810201150; 2018; 94 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Bussines, Jember University.*

PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) is a company engaged in electricity. Problems that often arise in this company, one of which is the performance problem of employees and has become a problem that is often faced by companies in Indonesia. This study aims to determine the influence of the four variables: organizational commitment, work discipline, work stress, and performance on employees of PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB). This can be attributed to employee behaviors that indicate that each employee's performance will decrease, such as employees who are lazy, late work, breaking commitments from the beginning of entering the company, decreasing responsibility, feeling stressed out at work.

The objects in this research is employees of PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Surabaya City. The data collection methods was done by distributing questionnaires to all employees of PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) as many as 40 employees. Data analysis method uses Multiple Linear Regression Analysis. Independent variables are organizational commitment, work discipline, work stress and performance as dependent variables. This research uses quantitative data with primary data sources. Primary data obtained by researchers from the objects of research directly for example interviews and questionnaires for 40 respondents.

The results showed that the variables of organizational commitment and work discipline had a significant positive effect on the performance variables, while the results of the study for job stress variables had a significant negative effect on the performance variables in the employees of PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB), so it can be concluded that there is a significant positive influence on the performance variable and there is a negative influence on employee performance variables.

PRAKATA

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya”.

Penulis menyadari bahwa dalam tulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang dimiliki. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati disampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Wiji Utami, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Sampeadi, MS. selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
7. Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
8. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
9. Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Skademik atas motivasi, arahan, waktu, dan informasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.

10. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Jember atas ilmu yang diberi sehingga sampai akhirnya studi ini dapat diselesaikan.
11. Seluruh karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya atas bantuan dalam penulisan skripsi ini.
12. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda H.Andi Priambodo, Ibunda Siti Hamidah,S.E., dan Adik terkasih M.Rizal Fahmi Al-Rosyid atas dukungan moril, materiil, doa yang tak terhingga, serta pelajaran hidup yang sangat berarti.
13. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
14. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen 2014.
15. Terimakasih Tim KKN 56 Sumbersuko, Ozi, Wiwien, Septian, Kikik, Yashinta, Muhajir, Resa, Fadili, Ardi, atas dukungan selama ini.
16. Terimakasih untuk Septian Dwi Cahyo, yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi serta doa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini dan sudah mau kurepotkan dengan segala macam hal.
17. Terimakasih untuk Endang Pitriani angkatan 2014 Manajemen, atas segala semangat, dukungan, dan telah menjadi tutor untuk penyelesaian skripsi saya.
18. Terimakasih Gengs Camar Besi 38 MAHAPENA, Livia, Holil, Mbak Yulita, Dhamas, Karlina, Mbak Imah, Dani, Taufik, Misbah, Prista, Abid, atas dukungan, gurauan, piknik bareng penghilang stres, dan perhatian selama ini.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Komitmen Organisasi	7
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.3 Stres Kerja	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	22
2.4 Hipotesis	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	25

3.1 Rancangan Penelitian.....	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Identifikasi Variabel	27
3.6.1 Definisi Operasional	27
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	30
3.7 Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	31
3.7.3 Uji Normalitas Data	32
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.9 Metode Analisis Data	33
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	33
a. Uji Multikolinearitas.....	34
b. Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.10 Uji Hipotesis.....	34
a. Uji t.....	34
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2 Visi dan Misi	39
4.2.1 Struktur Organisasi	39
4.2.2 Uraian Tugas Karyawan.....	41
4.3 Deskripsi Statistik Data	42
4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden	42
4.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X_1).....	44
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	45
4.3.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_3).....	46
4.3.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46

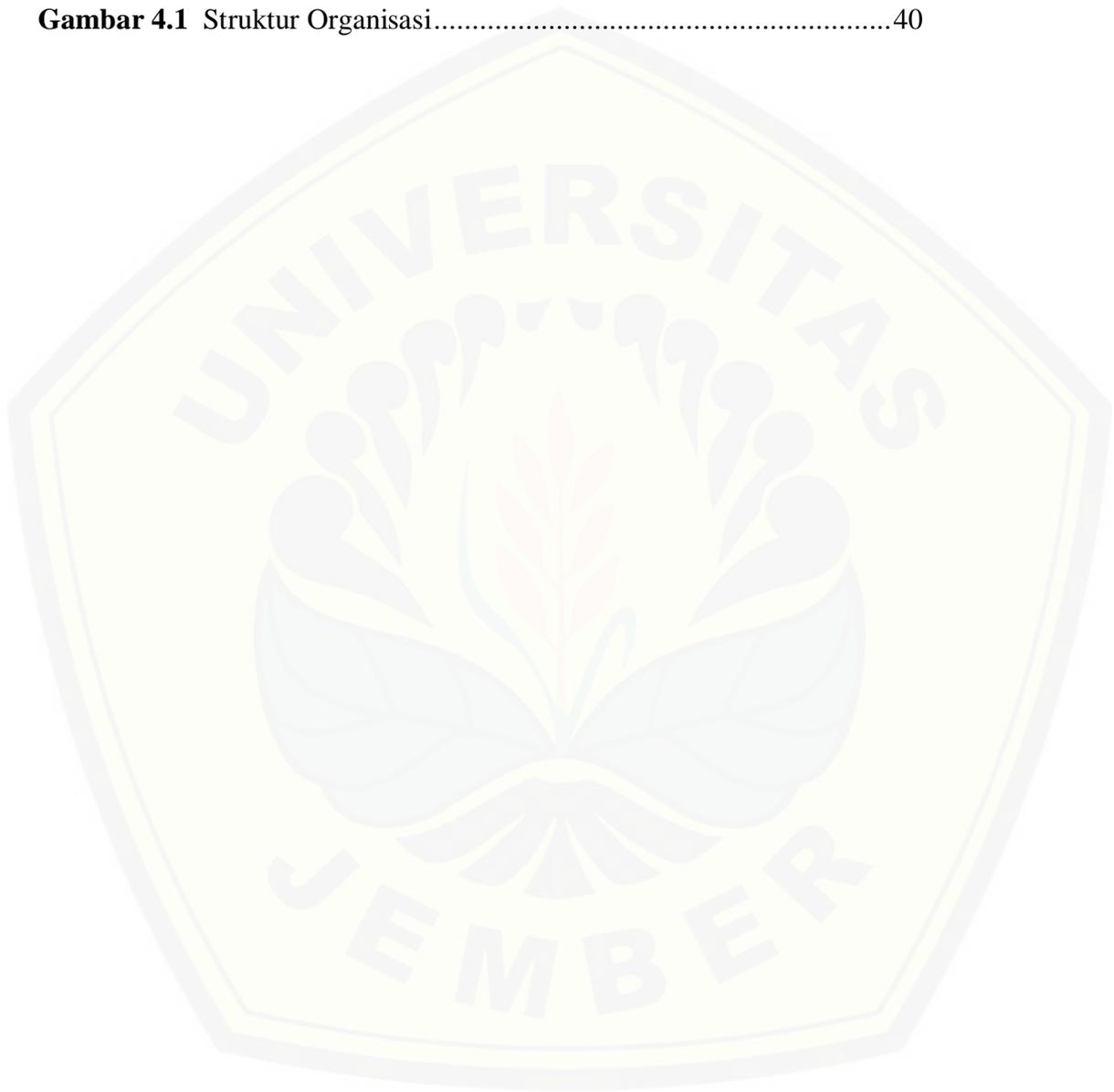
4.4 Hasil Analisis Data	47
4.4.1 Hasil Uji Validitas	47
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	52
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	54
4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	54
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	55
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	56
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.6	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 4.7	Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	46
Tabel 4.8	Jawaban Responden Variabel Kinerja	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Data	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4.15	Hasil Uji t	53
Tabel 4.16	Hasil Uji F	53
Tabel 4.17	Hasil Uji R^2	54

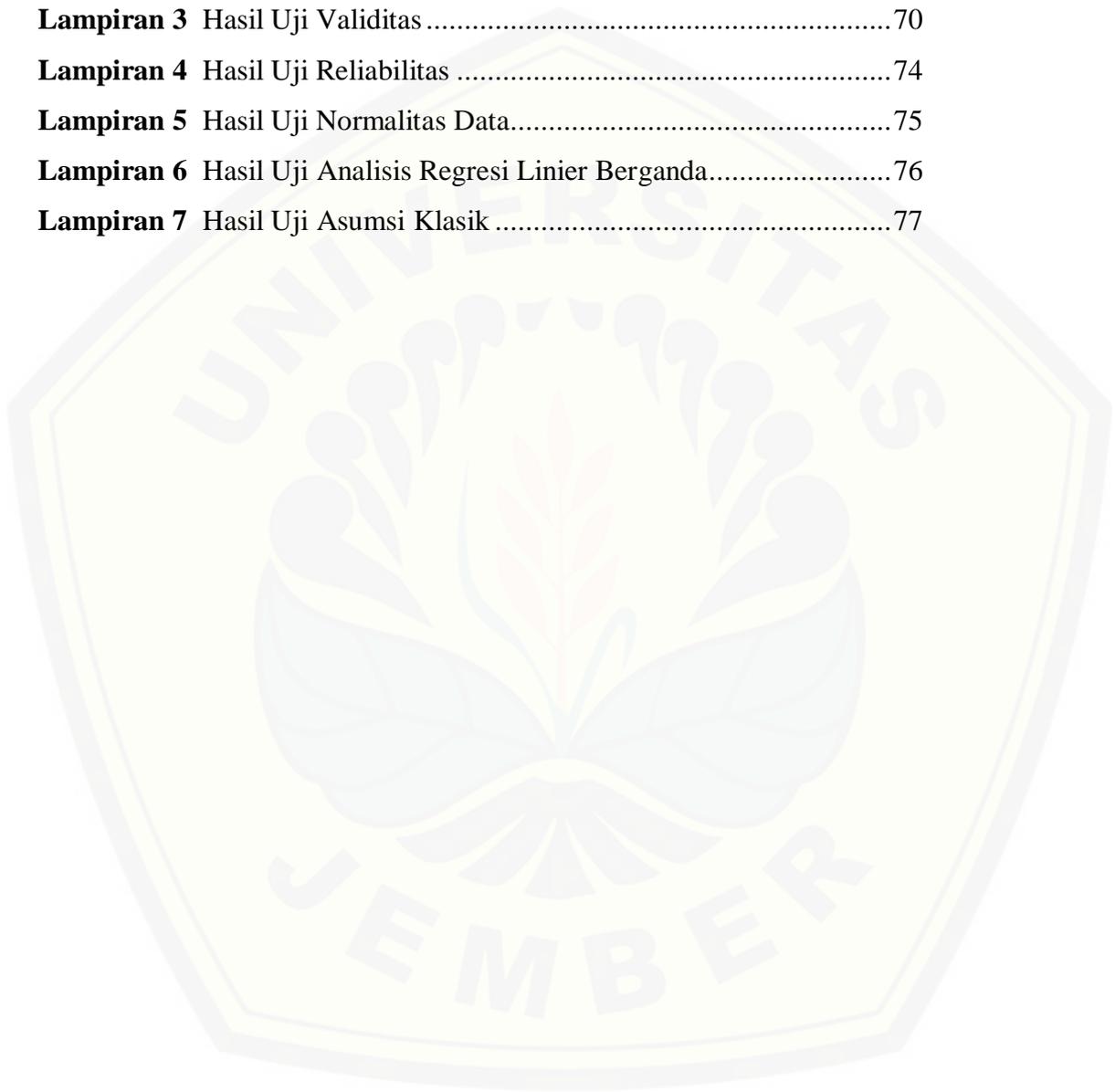
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar 3.1	Kerangka Pemecahan Masalah	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	70
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	74
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Data.....	75
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	77



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting oleh perusahaan. Peranan sumber daya manusia yang begitu dominan, sehingga berpengaruh pada pola manajemen sumber daya manusia. Manajemen harus mampu menciptakan individu-individu yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia disini adalah segenap pegawai yang turut membantu proses berjalannya segala aktivitas didalam perusahaan. Semua kalangan harus menyadari sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang dapat membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia harus dipertahankan melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya.

Setiap perusahaan apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Notoatmojo (2013:151) menyatakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi dan merupakan sumber daya yang mampu menentukan tercapainya sebuah visi dan misi dari organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga mampu berhasil dalam mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan

sikap di banding dengan yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penuruna kinerja dapat dihindari.

Menurut John, Robert, dan Michael (2006:234) komitmen(*commitment*) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Komitmen terhadap suatu perusahaan melibatkan tiga sikap: 1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan 3) perasaan setia terhadap organisasi.

Menurut Mulyadi (2015:52) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk menjaga ketertiban dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melakukan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Serta untuk menurunkan pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk menghindari pemborosan juga bisa untuk menghindari kerusakan dan kehilangan barang yang diakibatkan oleh sikap ketidaksiplinan dalam bekerja. Sikap disiplin dalam kerja juga bisa untuk mengatasi keledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015) stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Stres kerja merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh karyawan dalam bekerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja harus diatasi baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan perusahaan (Sondang, 2010:300). Mengatasi stres kerja dapat dengan mengetahui terlebih dahulu pemicu terjadinya stres kerja (*stressors*). Selanjutnya mengelola maupun mengendalikan pemicu stres tersebut menjadi solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stres di tempat kerja. Semakin sedikit tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan semakin baiknya kinerja. Selain itu, perasaan jenuh terhadap pekerjaan

ikut menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Karyawan akan merasakan konflik pada diri mereka. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu yang cukup.

Perusahaan kecil maupun besar pasti sangat membutuhkan hasil kinerja dari seorang karyawan. Karena dengan hasil kinerja yang baik maka perusahaan akan mampu meningkatkan keuntungan, dan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja dapat diartikan, hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Siagian (2007:301) mengutarakan bahwasanya kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi atau kemampuan karyawan yang meliputi unsur-unsur keandalan, inovasi, ketelitian hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang didapatkan oleh pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan semua tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

PT. Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) merupakan anak perusahaan PT. PLN yang menjadi salah satu pemasok tenaga listrik untuk wilayah Jawa dan Bali. PT. PJB bergerak di bidang pembangkitan listrik, operasi, perawatan, dan bisnis lainnya yang terkait dengan kelistrikan nasional dan beroperasi di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Guna mewujudkan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB menjalankan misi antara lain : memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi business partner dengan metode *best*

practice dan ramah lingkungan. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

Tujuan didirikan PT. PJB adalah untuk menyelenggarakan usaha ketenagalistrikan berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas (PT), sehingga mampu berkembang secara mandiri dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan pembangkit listrik negeri lainnya. Untuk menjadikan perusahaan menjadi maju dan mampu bersaing maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan punya kemauan keras untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pimpinan harus selalu mengontrol kondisi psikologis dan biologis para karyawannya agar tidak memberikan dampak negatif terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) yang bekerja di bagian Divisi *System Human Capital*. Kinerja karyawan divisi SHC merupakan satu hal yang penting karena mereka bekerja untuk meningkatkan *profit* perusahaan. Para karyawan divisi SHC dituntut untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan SDM dalam perusahaan. Namun pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan masih kurang cakap dalam menangani masalah yang terjadi di perusahaan sehingga tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal tersebut dapat terjadi karena kurang terbuka rasa komitmen antar karyawan, sehingga tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mereka tidak saling membantu dalam menuntaskan pekerjaan. Disiplin dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, divisi SHC dituntut untuk selalu disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sesuai target seperti perusahaan yang menetapkan jam kerja dimulai pada pukul 08.00 tetapi pada kenyataannya terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak mampu menyelesaikan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Terdapat pula faktor penyebab gagalnya divisi SHC dalam menangani permasalahan SDM di perusahaan salah satunya adalah dimana yang seharusnya divisi SHC mampu mempertahankan para karyawannya dan mengembangkannya agar menjadi lebih baik. Namun pada kenyataannya terdapat

beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan karena faktor stres kerja yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Stres kerja yang terjadi dapat dilihat melalui beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan dimana karyawan mempunyai beban kerja yang berlebihan sehingga mempunyai waktu kerja yang berlebihan. Peneliti menemukan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan menyebabkan karyawan memilih keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya ?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya ?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Akademik

Bagi akademik, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Penulis

Bagi penulis, dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada Manajemen Sumber Daya Manusia terutama hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja serta dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penulisan karya ilmiah.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

Stephen P. Robbins dan Judge mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. John, Robert, dan Michael (2006:234) komitmen (*commitment*) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Komitmen terhadap suatu perusahaan melibatkan tiga sikap: 1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan 3) perasaan setia terhadap organisasi.

Luthans (2008:148) mengartikan komitmen organisasi sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan merupakan proses berkelanjutan dimana para anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan kesejahteraan dalam organisasi.

Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan tidak menerima pekerjaan lain. Oleh karena itu, tidak muncul biaya pergantian karyawan yang tinggi. Sebagai tambahan, karyawan yang berkomitmen dan sangat terampil memerlukan pengawasan yang lebih sedikit. Pengawasan yang ketat dan proses pengendalian pengawasan yang kaku menghabiskan banyak waktu dan biaya. Lebih lanjut lagi, seorang karyawan yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi. Karyawan berpikir mengenai tujuan dirinya dan tujuan organisasi sebagai hal pribadi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

a. Dimensi komitmen organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensional, oleh karena itu Meyer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komponen ini berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- 2) Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan tentang kegiatan yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.
- 3) Komitmen normatif adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen ini menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar berkelanjutan atau *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut hanya akan melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Suparyadi (2015:454) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut :

1) Faktor personal

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai – nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.

2) Faktor internal organisasi

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal ini dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3) Faktor eksternal organisasi

Merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi individu untuk tetap bertahan pada suatu organisasi, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, bertambahnya kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup, tuntutan baru akibat adanya pengaruh lingkungan, dll.

2.1.2. Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Menurut Mulyadi (2015:52) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk menjaga ketertiban dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melakukan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Serta untuk menurunkan pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk menghindari pemborosan juga bisa untuk menghindari kerusakan dan kehilangan barang yang diakibatkan oleh sikap ketidaksiplinan dalam bekerja. Sikap disiplin dalam kerja juga bisa untuk mengatasi keteledoran

dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawannya patuh terhadap segala aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam menolong kelanjutan dalam proses produksi suatu perusahaan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Luthans (2006), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Menurut Mangkunegara (2009:129) mengutarakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu usaha untuk mendorong pegawai mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mendorong pegawai dalam disiplin diri. Dengan cara preventif karyawan dapat menjaga dirinya terhadap aturan-aturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai rasa tanggung jawab dalam mewujudkan iklim organisasi dengan disiplin preventif. Para karyawan pun juga harus memahami dan mematuhi semua aturan-aturan yang telah ditetapkan tersebut.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam suatu organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka akan lebih baik pula untuk menanamkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu usaha untuk mendorong pegawai dalam menggabungkan suatu peraturan dan memandu untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku didalam perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melakukan pelanggaran perlu diberi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan. Tujuan pemberian sanksi ini adalah untuk membenarkan pegawai yang melanggar aturan, melindungi aturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2010:193) pada dasarnya banyak penunjuk yang mempengaruhi sikap disiplin dalam bekerja, yaitu :

1) Mengikuti semua peraturan perusahaan

Karyawan diwajibkan untuk menuruti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan untuk kelancaran semua kegiatan dalam perusahaan.

2) Menggunakan waktu secara efektif

Karyawan diusahakan menggunakan waktu dengan seefektif mungkin agar tugas dari perusahaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada pegawai agar bisa menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

4) Tingkat absensi

Tingkat kehadiran digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat kedisiplinan pegawai terhadap peraturan dan untuk melihat hasil kinerja pegawai melalui tingkat kehadiran.

2.1.3 Stres Kerja (*Work Stressor*)

Seorang manajer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Manajer juga harus tahu cara mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaan yang sedang dihadapi. Dengan pengetahuan tersebut manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi.

Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Robbins dan Judge (2009:671) Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi, dan kinerja. Namun beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut John, Robert, dan Michael (2002:294) stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang.

a. Mengenali Tanda-Tanda Stres Pada Karyawan

Sebagai seorang manajer anda seharusnya waspada akan tanda-tanda stres pada karyawan anda. Salah satu indikator adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum terjadi meliputi:

1. Seorang pekerja yang biasa tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang pekerja yang biasanya diandalkan mengembangkan pola absen).
2. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau yang jarang terjadi, seorang penyendiri yang menjadi bergaul).
3. Seorang pekerja yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap, atau jorok.

4. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan).
5. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
6. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya.

Luthans (2008), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri dari empat hal utama, yaitu:

1. *Extra organizational stressors*

Yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.

2. *Organizational stressors*

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3. *Group stressors*

Yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividual, interpersonal, dan intergrup.

4. *Individual stressors*

Yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Mangkunegara (2009:157) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi

Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
- f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Menurut Irham Fahmi (2016:219) stres juga didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

1. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*), dan
2. Stres karena tekanan dari luar (*external factor*).

Salah satu bentuk stres yang diakibatkan oleh faktor eksternal adalah stabilitas politik yang tidak stabil yang melanda suatu negara. Kondisi sosial politik yang stabil cenderung banyak organisasi bisa tumbuh dan berkembang.

2.1.4 Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Perusahaan kecil maupun besar pasti sangat membutuhkan hasil kinerja dari seorang karyawan. Karena dengan hasil kinerja yang baik maka perusahaan akan mampu meningkatkan keuntungan, dan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja dapat diartikan, hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Siagian (2007:301) mengutarakan bahwasanya kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi atau kemampuan karyawan yang meliputi unsur-unsur keandalan, inovasi, ketelitian hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang didapatkan oleh pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan semua tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara(2013:67) ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja yaitu adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan

potensi (IQ) diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang sesuai untuk jabatannya dan cekatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai suatu kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai harus ditempatkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi berbagai situasi. Motivasi merupakan kondisi yang mengubah diri karyawan yang sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2010) antara lain :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan

yang memiliki kinerja yang baik. Tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan kinerja atas uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (Sastrohadiwiryo, 2003:231). Penilaian kinerja menjadi penting untuk pengembangan sumber daya manusia karena dalam kehidupan berorganisasi setiap pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan unsur pembanding bagi penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan obyek, beberapa variabel, dan indikator yang diteliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nella Basasa (2017) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen terhadap kinerja pada karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) di Tanggul Jember. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alief Anggar Widiarko (2017) bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi,

kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raditya Singgih Jatilaksono (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hery Crissida (2013) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Jember. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 dan menggunakan teknik sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014) bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 103 dan menggunakan teknik *random sampling* dimana semua individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dengan cara acak. Maka peneliti mengambil sampel 41,7% dari 103 menjadi 43 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015) bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Yogyakarta. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 202 dan menggunakan teknik penelitian populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perum PERUMNAS Jakarta. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 64 dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nella Basasa (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy di Tanggul Jember).	-.Lingkungan Kerja (x_1) -.Disiplin Kerja (x_2) -.Komitmen(x_3) -.Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy di Tanggul Jember.
2	Alief Anggar Widiarko (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensansi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi.	-.Budaya Organisasi (x_1) -.Komitmen Organisasi (x_2) -.Disiplin Kerja(x_3) -.Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Indomachine Makmur Abadi.
3	Raditya Singgih Jatilaksono (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta.	-.Disiplin Kerja (x_1) -.Budaya Organisasi (x_2) -.Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta
5	Edi Sutrisno (2014)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.	-.Stres Kerja (x) -.Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.

6	Ria Puspita Sari (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Boutique Hotel Yogyakarta.	dan Terhadap Karyawan Malioboro Hotel	-.Stres Kerja (x_1) -.Konflik Kerja (x_2) -.Kinerja(y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
7	Arina Nurandini (2014)	Analisis Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum PERUMNAS Jakarta.	Pengaruh Organisasi Kinerja Pegawai PERUMNAS	-.Komitmen Organisasional (x) -.Kinerja Karyawan (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perum PERUMNAS Jakarta.
8	Astadi Pangarso (2016)	Pengaruh terhadap Kinerja di Biro Pelayanan Dasar Sekretariat Provinsi Jawa Barat.	Disiplin Kerja Pegawai Sosial Daerah	-.Disiplin Kerja (x) -.Kinerja Pegawai (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

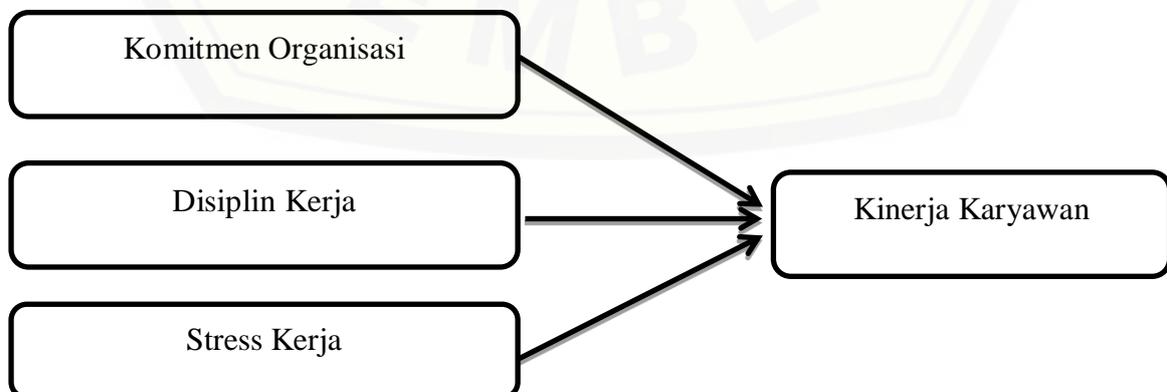
Sumber: data diolah

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terdapat persamaan variabel disiplin kerja (x_2), komitmen (x_3), dan kinerja (y) pada penelitian Nella Basasa (2017). Variabel komitmen organisasi (x_2), disiplin kerja (x_3), dan kinerja (y) pada penelitian Alief Anggar Widiarko (2017). Variabel disiplin kerja (x_1) dan kinerja (y) pada penelitian Raditya Singgih Jatilaksono (2016). Variabel disiplin kerja (x_3) dan kinerja (y) pada penelitian Hery Crissida (2013). Variabel stres kerja (x) dan kinerja (y) pada penelitian Edi Sutrisno (2014). Variabel stres kerja (x_1) dan kinerja (y) pada penelitian Ria Puspita Sari (2015). Variabel disiplin kerja (x_1) dan kinerja (y) pada penelitian Astadi Pangarso (2016).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian dan dibuat dengan tujuan untuk mempermudah peneliti menguraikan pokok penelitian secara sistematis.

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 2.1, terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut John, Robert, dan Michael (2002:234) komitmen adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan tidak menerima pekerjaan lain. Oleh karena itu, tidak muncul biaya pergantian karyawan yang tinggi. Sebagai tambahan, karyawan yang berkomitmen dan sangat terampil memerlukan pengawasan yang lebih sedikit. Penelitian dari Nella (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Alief (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:52) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk menjaga ketertiban dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melakukan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Serta untuk menurunkan pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk menghindari pemborosan juga bisa untuk menghindari kerusakan dan kehilangan barang yang diakibatkan oleh sikap ketidakdisiplinan dalam bekerja. Penelitian dari Nella (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Alief (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Raditya (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hery (2013)

membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.

2.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2009:671) Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi, dan kinerja. Namun beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan kepuasan kerja. Penelitian dari Ria (2015) membuktikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Edi (2014) membuktikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H3 : Stres kerja signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiranyang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan sebab dan akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008:7) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pada penelitian ini mencoba untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian pada Perusahaan Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Divisi *System Human Capital* pada PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Sampel merupakan bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel (*sampling*) dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:18).

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Pada penelitian ini dibutuhkan data yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data berbentuk angka-angka seperti data isian kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS for windows 16*.

3.3.2 Sumber Data

Terdapat sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu informasi yang diperoleh dari sumber pertama. Data tersebut didapatkan dari hasil pengisian kuesioner pada responden yang bersangkutan mengenai komitmen, disiplin kerja, dan stres kerja.
- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia dan tinggal digunakan meliputi jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, *website*, dan arsip yang tersedia.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Pengisian kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dan disebarakan atau diberikan kepada responden.
2. Observasi, yaitu suatu aktivitas dalam mengenal kondisi perusahaan dan tingkah laku individu dan biasanya diakhiri dengan mencatat hal-hal yang penting dan merupakan studi yang dilakukan dengan sengaja.
3. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian seperti dengan manajer dan karyawan perusahaan terkait.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X). Variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan stres kerja (X_3).
2. Variabel terikat (Y). Variabel terikat adalah variabel yang terikat dengan variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen merupakan wujud kecintaan karyawan terhadap suatu organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya pada PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Indikator komitmen karyawan, yaitu:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*).

Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) menyelaraskan diri dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) bersedia untuk bekerja karena nama organisasi.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan norma-norma yang berlaku pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) diwajibkan untuk memenuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan demi kelancaran kegiatan perusahaan.

b. Penggunaan waktu secara efektif.

Para karyawan Perusahaan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) menggunakan waktu seefektif mungkin agar tugas yang diberikan perusahaan bisa selesai dengan tepat waktu.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Perusahaan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk selalu bisa menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

d. Tingkat absensi

Perusahaan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) melihat kinerja karyawan melalui tingkat absensi.

3) Stres Kerja (X_3)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang pada karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Model stres kerja yang didefinisikan oleh Hasibuan (2014:204) dan menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Beban kerja, persepsi karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

b. Sikap pemimpin, persepsi karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

- c. Waktu kerja, persepsi karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, persepsi karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, persepsi karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
- f. Otoritas kerja, persepsi karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan oleh PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja

Para karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri karyawan Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang menyatakan kategori dengan melakukan ranking terhadap kategori. Skala ordinal memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh objek atau individu tertentu. Skala ordinal biasanya digunakan untuk mengukur kebiasaan atau perilaku seseorang.

Dalam penelitian ini, pengembangan skala ordinal dalam mendapatkan data ordinal menggunakan *Skala Likert*. Skala ini menggunakan suatu pernyataan yang nantinya jawaban diberi kode atau skor dan hasil yang diperoleh dijumlahkan. Menurut Sugiyono (2009:134) *skala likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penilaian atas indikator variabel diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90) yaitu :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] (N \sum Y - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikan > 0,05 dan r hitung > dari pada r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka

berapa kali pun di ambil akan tetap sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Croanbach Alpha* (Priyatno, 2010:97) yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Croanbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,060. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau dapat memperbaiki pertanyaan pada kuesioner dan membagikan ulang.

3.7.3 Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi > 0,5 maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0,5 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), stres kerja (X_3) dan kinerja (Y) karyawan Perusahaan PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB), digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:227) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel Komitmen Organisasi

b_2 = Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja

b_3 = Koefisien Regresi variabel Stres Kerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

e_i = Faktor gangguan

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

1. Uji multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas adalah dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Bila pada model regresi terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru. Selain itu, salah satu alternatif untuk mengatasi masalah multikolinieritas adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural (Ghozali, 2016:17).

2. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, Pengujian dapat dilakukan dengan cara menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan yakni, dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

1. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan perusahaan PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB). Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standart error* dari koefisien korelasi.

Formulasi hipotesis uji t ;

1) H₀ : b_i = 0, I = 1,2,3

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) H_a : b_i ≠ 0, I = 1,2,3

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

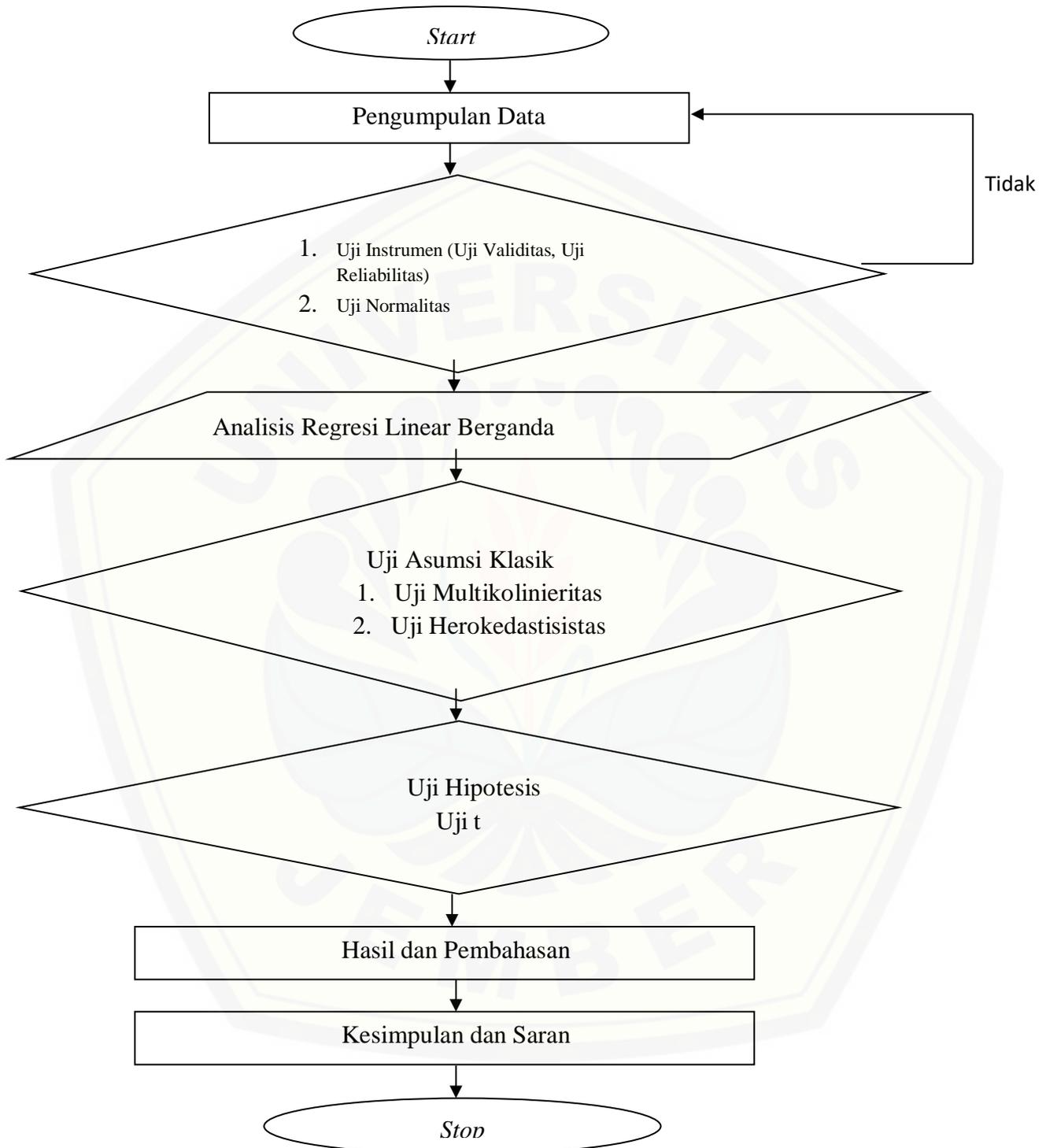
3) *Level of significan* dengan α5%.

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$: H₀ diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat.

b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H₀ ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut adalah langkah-langkah alur pemecahan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan :

1. *Start* yaitu tahap persiapan materi untuk mencari data.
2. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.
3. Uji validitas, Uji reliabilitas, dan Uji normalitas data yaitu pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui apakah kehandalan instrumen yang digunakan sudah selesai.
4. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu tahap untuk menguji dan memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat dari tahap sebelumnya memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Jika terjadi pelanggaran, maka harus dilakukan perbaikan sebelum menuju tahap selanjutnya.
6. Uji hipotesis merupakan uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
7. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran, yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut.
9. *Stop* adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab 4, baik uji t maupun uji F dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Artinya semakin tinggi pengaruh komitmen kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB).
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB).
3. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya. Artinya semakin rendah pengaruh stres kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB).

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) sebagai berikut:

1. Pihak Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.
 - a. Perusahaan sebaiknya memperhatikan komitmen organisasi para karyawannya, seperti dengan memberikan semangat kerja yang lebih dengan cara pemberian bonus berupa liburan untuk pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
 - b. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan. Perusahaan juga bisa memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti hadir tepat waktu, hal itu dapat memotivasi karyawan lain agar lebih meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja.

c. Perusahaan sebaiknya memperhatikan tingkat stres kerja. Untuk mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan menempatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan, dan untuk bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam menampung saran dan kritik dari karyawan sehingga karyawan tidak akan merasakan stres dalam bekerja karena keluhan yang mereka sampaikan akan cepat ditanggapi oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel lainnya untuk mengetahui faktor – faktor yang lebih mempengaruhi kinerja, sehingga dapat mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda dan sebagai bahan untuk perbandingan yang nantinya dapat dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alief Anggar Widiarko. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV. Indomachine Makmur Abadi). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Basasa, Nella. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy di Tanggul Jember). *Skripsi*. Universitas negeri jember.
- Candra, Ayu. 2015. Pengaruh Stres dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. *Journal*. Universitas Udayana.
- Crissida, Hery. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Oto Finance Cabang Jember. *Skripsi*. Universitas Negeri Jember.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7 Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- John, Robert, Michael. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Lathan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. Eight edition.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In media.
- Mangkunegara, AP. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurandini, Arina. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta. *Journal*. Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pangarso, Astadi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jorunal*. Universitas Telkom.
- Puspita, RS. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Edisi pertama; Yogyakarta : Gava Media.
- Robbins, PS. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Singgih, R. Jatilaksono. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Soegiarto, Soekidjan, Sp. KJ. 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkan Menjadi Bagian Dari Kita?*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang dibuat adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya”**. Oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur. Informasi yang diberikan hanya untuk kepentingan terbatas dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i dapat terjamin kerahasiannya dan sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Peneliti,

Hilda Kholidatus Shofiyah

NIM 140810201150

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. Nomor responden : _____ (diisi peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan yang ada.
3. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu :

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel komitmen organisasi

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bersedia mendukung semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan.					
2.	Saya mempunyai rasa memiliki pada tempat kerja saya bekerja, sehingga saya akan tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
3.	Saya selalu bersedia melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan perusahaan.					

2. Variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.					
2.	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin agar tugas perusahaan selesai dengan tepat waktu.					
3.	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.					
4.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					

3. Variabel stres kerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan.					
2.	Saya merasakan bahwasanya sikap pimpinan dalam perusahaan kurang adil ketika memberikan tugas.					
3.	Waktu kerja yang dirasakan untuk melakukan pekerjaan sangat berlebihan.					
4.	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan .					
5.	Saya merasa tertekan karena mempunyai komunikasi yang kurang baik dengan teman.					
6.	Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup.					

4. Variabel kinerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atasan.					
2.	Saya dapat bekerja dengan cepat sehingga menjadikan pekerjaan menjadi lebih efisien.					
3.	Saya bertanggung jawab atas hasil yang saya kerjakan.					
4.	Saya dapat menjalankan kerja sama antar karyawan agar di capainya pekerjaan yang selesai tepat waktu.					
5.	Saya mampu memberi inisiatif dalam pekerjaan tanpa diberi perintah dari atasan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

NO	KOMITMEN ORGANISASI			TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	5	5	14
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	5	3	4	12
8	4	3	4	11
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	4	3	4	11
14	5	4	5	14
15	5	5	5	15
16	4	5	5	14
17	5	4	5	14
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	4	5	5	14
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	4	4	5	13
27	4	4	5	13
28	4	4	4	12
29	4	4	5	13
30	4	4	3	11
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	5	5	5	15
34	4	4	5	13
35	5	4	4	13
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15

NO	DISIPLIN KERJA				TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	4	5	17
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20
5	3	3	3	3	12
6	5	4	4	4	17
7	4	5	4	5	18
8	5	5	5	4	19
9	4	4	5	4	17
10	5	4	5	4	18
11	5	4	4	4	17
12	5	5	4	5	19
13	4	5	5	4	18
14	3	5	4	5	17
15	5	4	4	4	17
16	4	5	5	4	18
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	4	17
21	5	4	4	4	17
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	4	4	4	17
25	5	4	4	4	17
26	5	5	4	2	16
27	5	4	5	5	19
28	5	4	4	5	18
29	5	3	5	5	18
30	5	4	4	5	18
31	5	4	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	5	4	5	5	19
34	5	5	4	3	17
35	4	4	5	4	17
36	5	4	5	4	18
37	5	4	5	4	18
38	4	4	4	3	15
39	5	5	5	4	19
40	4	4	4	5	17

NO	STRES KERJA						TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	2	2	2	2	2	2	12
2	3	2	3	2	1	2	13
3	2	2	2	2	2	2	12
4	2	1	2	2	1	1	9
5	4	4	4	4	4	4	24
6	2	2	2	2	2	2	12
7	2	2	2	2	2	3	13
8	2	2	2	2	2	2	12
9	2	2	2	2	2	2	12
10	2	1	2	2	2	2	11
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	3	3	3	4	3	3	19
14	2	2	2	2	2	4	14
15	2	1	2	1	1	2	9
16	3	3	3	2	2	2	15
17	2	2	2	1	2	2	11
18	2	2	2	2	2	2	12
19	2	2	2	2	2	2	12
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	2	2	2	2	2	12
22	4	3	3	2	2	3	17
23	4	3	2	2	2	2	15
24	2	2	2	2	3	2	13
25	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	2	1	2	2	11
27	2	2	2	2	2	2	12
28	2	2	3	2	2	2	13
29	3	2	2	2	2	3	14
30	2	3	2	2	2	2	13
31	2	2	2	2	2	2	12
32	2	2	2	1	1	2	10
33	3	2	3	4	2	2	16
34	3	2	2	2	1	2	12
35	3	2	2	2	1	2	12
36	2	1	2	1	2	2	10
37	3	2	2	2	2	2	13
38	2	2	2	2	1	2	11
39	2	2	2	2	1	2	11
40	2	2	2	3	1	3	13

NO	KINERJA					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	4	4	4	3	19
2	4	3	4	4	5	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	4	22
5	2	2	2	2	2	10
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	4	4	4	18
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	3	4	4	5	4	20
14	4	5	5	5	5	24
15	4	4	5	4	5	22
16	4	4	5	4	4	21
17	3	3	4	4	4	18
18	3	3	4	4	3	17
19	3	3	4	4	3	17
20	3	3	4	4	3	17
21	4	4	3	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	4	4	4	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	5	4	22
28	4	3	4	4	3	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	4	4	5	5	3	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	4	3	4	4	4	19

LAMPIRAN 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**Variabel Komitmen Organisasi (X₁)****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.395*	.623**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.000
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.395*	1	.742**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.623**	.742**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.773**	.855**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Disiplin Kerja (X₂)**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.143	.377*	.151	.614**
Sig. (2-tailed)		.377	.017	.351	.000
N	40	40	40	40	40
X2.2 Pearson Correlation	.143	1	.337*	.130	.584**
Sig. (2-tailed)	.377		.034	.424	.000
N	40	40	40	40	40
X2.3 Pearson Correlation	.377*	.337*	1	.359*	.764**
Sig. (2-tailed)	.017	.034		.023	.000
N	40	40	40	40	40
X2.4 Pearson Correlation	.151	.130	.359*	1	.676**
Sig. (2-tailed)	.351	.424	.023		.000
N	40	40	40	40	40
X2 Pearson Correlation	.614**	.584**	.764**	.676**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Stres Kerja (X₃)**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.644**	.639**	.444**	.255	.380*	.736**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.113	.016	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2 Pearson Correlation	.644**	1	.618**	.519**	.544**	.508**	.839**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3 Pearson Correlation	.639**	.618**	1	.620**	.455**	.431**	.811**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.005	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4 Pearson Correlation	.444**	.519**	.620**	1	.452**	.443**	.776**
Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000		.003	.004	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5 Pearson Correlation	.255	.544**	.455**	.452**	1	.449**	.695**
Sig. (2-tailed)	.113	.000	.003	.003		.004	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6 Pearson Correlation	.380*	.508**	.431**	.443**	.449**	1	.701**
Sig. (2-tailed)	.016	.001	.005	.004	.004		.000
N	40	40	40	40	40	40	40
X3 Pearson Correlation	.736**	.839**	.811**	.776**	.695**	.701**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables

Variabel Kinerja (Y)**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y1
Y.1 Pearson Correlation	1	.838**	.628**	.599**	.670**	.866**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40
Y.2 Pearson Correlation	.838**	1	.648**	.696**	.669**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40
Y.3 Pearson Correlation	.628**	.648**	1	.860**	.600**	.862**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40
Y.4 Pearson Correlation	.599**	.696**	.860**	1	.580**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40
Y.5 Pearson Correlation	.670**	.669**	.600**	.580**	1	.827**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40
Y1 Pearson Correlation	.866**	.894**	.862**	.860**	.827**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas**Variabel Komitmen Organisasi (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	3

Variabel Disiplin Kerja (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	4

Variabel Stres Kerja (X₃)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	6

Variabel Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03729571
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.057
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.909

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 6. Analisis Linier Berganda**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.386	2.12048

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.728	3	41.243	9.172	.000 ^a
	Residual	161.872	36	4.496		
	Total	285.600	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.598	6.276		.892	.378
	X1	.791	.246	.409	3.218	.003
	X2	.464	.227	.275	2.043	.048
	X3	-.337	.138	-.331	-2.445	.020

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinearitas****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.975	1.026
	X2	.868	1.153
	X3	.859	1.164

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heterokedastisitas**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.312	3.842		.081	.936		
	X1	.026	.150	.029	.174	.863	.975	1.026
	X2	.009	.139	.011	.064	.949	.868	1.153
	X3	.060	.084	.128	.716	.479	.859	1.164

a. Dependent Variable: RES2