Volume 8 Issue 2 (2023) Pages 148 - 159
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Jujur Jaya Sakti Makassar

Reggina sulistyawati makmur[1], Tenri sayu puspitaningsih dipoadmodjo [2], Abdi Akbar Idris[3], Romansyah Sahabuddin[4], Burhanuddin[5]
[1,2,3,4,5]*Managemen, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Makassar*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jujur Jaya Sakti Makassar, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang karyawan, dengan karakteristik yang dibagi dalam tiga kategori, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap komitmen karyawan. Dengan nilai R sebesar 0,284 pada seluruh variabel, nilai signifikansi sebesar 0,000, dan R Square sebesar 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi gabungan sebesar 0,080 terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Jujur Jaya Sakti Makassar tergolong cukup.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen

Abstract

This study aims to determine the effect of job stress and work motivation on employee commitment at PT Jujur Jaya Sakti Makassar. Respondents in this study were employees of PT Jujur Jaya Sakti Makassar, with a total of 100 respondents, with characteristics divided into three categories, namely gender, age, and education level. Based on the research results, work stress and work motivation have a major impact on employee commitment. With an R value of 0.284 on all variables, a significance value of 0.000, and an R Square of 0.080. This shows that work stress and work motivation have a combined contribution of 0.080 to employee commitment, this shows that the contribution of work stress and work motivation to employee commitment at PT. Jujur Jaya Sakti Makassar is sufficient.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Commitment*

Copyright (c) 2023 Halimatun Nabilah

✉ Corresponding author :
Email Address : regginamkmr1612@gmail.com[1], tenri.sayu@unm.ac.id[2] , abdiakbar@msn.com[3] , krtenreng@gmail.com[4] , dr.burhanuddin@unm.ac.id[5]

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karena itu, penting untuk menjalankan tugas-tugas manajemen SDM dengan efektif guna meningkatkan performa organisasi. Pola perilaku, pemikiran, dan kinerja sumber daya manusia menentukan arah dan kesuksesan perusahaan. Pemanfaatan sumber daya yang efisien sangat penting untuk mencapai keunggulan dan daya saing yang tinggi.

Stres didefinisikan sebagai suatu keadaan atau skenario yang penuh tekanan yang memengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi fisik seseorang. Setiap individu, apapun posisinya dalam sebuah organisasi, dapat menjadi penyebab stres bagi orang lain. Setiap

individu akan menghadapi stres untuk bertahan hidup, terutama mereka yang kurang mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut.

Selain stres kerja, salah satu hal yang dapat mempengaruhi komitmen adalah motivasi. Menurut Rivai (2016:837), motivasi digambarkan sebagai kombinasi dari sikap dan keyakinan yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan keinginannya.

Komitmen organisasi adalah salah satu sifat yang dianggap memiliki dampak substansial terhadap kesuksesan perusahaan, yang mencakup kinerja internal dan eksternal, serta tujuan jangka panjang dan perilaku di dalam organisasi (*turnover*). Komitmen organisasi merujuk pada identifikasi karyawan dengan visi dan tujuan bisnis, serta keinginana yang kuat untuk tetap berada dalam lingkup perusahaan (Robbins dan Coulter, 2009:40).

Pada bagian ini berisi teori-teori yang digunakan atau literatur relevan.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon atau proses internal dan ekstrnal yang menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis yang mendekati atau melebihi batas kekmpuan karyawan. Menurut Putra dan Wibawa dalam Jurnal Ningsih & Putra (2019:5908), "Stres kerja adalah situasi penuh tekanan yang dihadapi orang di tempat kerja karena pekerjaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja."

Indikator Stres Kerja

1) Tuntutan Tugas
   Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stres.
2) Tuntutan Antar Pribadi
   Merupakan tekanan yang diciptakan oleh hubungan dengan rekan kerja sama dan atasan.
3) Kepemimpinan Organisasi
   Memberikan tekanan yang oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong orang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Winardi (2002:44), "Motivasi kerja adalah kombinasi dari sikap dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini memiliki dua bagian, yaitu *work behavior derection* (bekerja untuk mencapai suatu tujuan) dan *behavior strengh* (seberapa besar kekuatan karyawan terletak pada pekerjaan)"

Indikator motivasi kerja

1) Kebutuhan Fisiologis
   Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling mendasar yang harus dipenuhi. Makanan, minuman, pakaian, istirahat, seks, dan tempat tinggal adalah kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan-kebutuhan ini harus dipenuhi sebelum kebutuhan psikologis seperti cinta, rasa aman, dan harga diri dapat terpenuhi.
2) Kebutuhan Rasa Aman
   Menurut Abraham Maslow, keinginan akan rasa aman melibatkan dimensi tubuh dan emosional. Perlu disebutkan bahwa anak-anak memiliki tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan anak-anak masih memiliki tingkat perhatian yang rendah dan membutuhkan bantuan orang dewasa.
3) Kebutuhan Sosial
   Keinginan untuk merasakan cinta, kasih sayang, dan memiliki sesuatu adalah contoh-contoh kebutuhan sosial. Pada tingkat ini, Abraham Maslow mengungkapkan pemikirannya tentang mengapa orang mendambakan cinta.
4) Kebutuhan Harga Diri
   Kebutuhan harga diri menyangkut faktor kehormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya

sudah meningkat dari sebelumnya. Perilaku sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya dan mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri. Demikian setiap kebutuhan yang telah dapat memberikan kepuasan, maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan yang cukup banyak tidak akan termotivasi lagi.

Pengertian Komiteman Karyawan

Komitmen karyawan merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja pada organisasi sampai masa yang akan datang. Menurut Damrus dan Sihaloho (2018:2) "komitmen karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya." Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki sikap peduli terhadap pekerjaanya sangat berhati-hati dalam menjalankan tanggung jawabnya dan sangat loyal terhadap instansi tempat bekerja.

Indikator Komitmen

1) Komitmen afektif (*Affective CommitmentI*)

Hubungan emosional seorang karyawan dengan perusahaan menunjukkan sejauh mana seseorang terkait dan terlibat dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap bertahan di perusahaan.

2) Komitmen normative

Komitmen normative adalah besarnya kewajiban yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatitive yang tinggi berpikir bahwa mereka harus tetap bersama organisasi.

3) Komitmen berkelanjutan

Pertimbangan untung dan rugi jika personel keluar dari organisasi terkait dengan komitmen berkelanjutan. Komitmen ini mengungkapkan berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan dan berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk keluar dari organisasi, sehingga apa pun yang dapat meningkatkan biaya ini harus dinilai sebagai faktor yang berdampak pada komitmen untuk terus bekerja di perusahaan. Biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi bervariasi tergantung pada individu.

METODOLOGI

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Perusahaan PT. Jujur Jaya Sakti Makassar, menjadi tempat penyelidikan ini, dimana kondisi sebenarnya diamati.

b. Wawancara

Menggunakan metode tanya jawab lisan, metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari informan.

c. Kuesioner

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, seperangkat pertanyaan atau penyataan dibagikan kepada responden secara tertulis. Di perusahaan PT. Jujur Jaya Sakti Makassar, formulir atau kuesioner ini dibagikan kepada setiap pegawai.

Teknik survei berbasis kuesioner digunakan untuk memperoleh data. Responden diharapkan sapat melengkapi angket atau daftar pertanyaan dengan memilih salah satu dari berbagai tanggapan yang ditawarkan karena bersifat tertutup dan terbuka. Dengan menggunakan tingkat skala Likert, berikut pengukuran skala yang digunakan dalam metode kuesioner:

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4
Cukup (CS) = 3
Kurang Setuju (KS) = 2
Tidak Setuju (TS) = 1

A. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana pada data.

1) Uji Asumsi Klasik

Normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, atau heteroskedastisitas suatu model regresi ditentukan dengan menggunakan uji asumsi klasik. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik Syamsidar (2020):

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal. Distribusi data harus normal atau mendekati normal agar model regresi dapat berjalan dengan baik. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam investigasi ini untuk menentukan apakah distribusi data untuk setiap variabel normal. Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka residual menunjukkan distribusi yang normal. Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05, maka residual tidak terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) mendefinisikan uji multikolinearitas sebagai uji yang digunakan untuk mendeteksi apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas atau variabel terikat. Karena adanya multikolinearitas, maka varians dari variabel-variabel dalam sampel menjadi naik. Akibatnya, standar error meningkat, dan ketika koefisien-koefisiennya diperiksa, nilai t-hitung sering kali berada di bawah nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang substansial antara variabel dependen dan variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan variasi residual pada semua data dalam model regresi dikarakteristikkan sebagai heteroskedastisitas. Nilai signifikan pada kolom menunjukkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada regresi yang layak. Tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

4) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menilai seberapa besar instrumen pengumpulan data dapat dipercaya. Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner tentang dimensi suatu variabel (Ferryyansyah, 2013:39). Kolom Cronbach's Alpha, yang mengukur kekuatan korelasi antara pertanyaan-pertanyaan kuesioner, menunjukkan nilai reliabilitas. Angka reliabilitas yang lebih besar dari 0,6 biasanya dianggap memuaskan. Semakin baik skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner, semakin tinggi nilai alphanya.

5) Uji Validitas

Uji validitas menentukan seberapa efektif instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. Korelasi Pearson digunakan untuk menilai validitas dalam penelitian ini, yang menentukan hubungan antara skor setiap item dan skor keseluruhan dari penelitian sebelumnya (Pramadani et al., 2012). Kriteria berikut digunakan untuk menentukan validitas instrumen:

Jika korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor keseluruhan kurang dari 0,05 atau nilai sig, maka item pertanyaan dianggap valid. Butir pertanyaan dianggap tidak valid jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor keseluruhan lebih dari 0,05 atau nilai sig. lebih besar dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a) Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinilai valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung untuk masing-masing item dengan r-tabel untuk korelasi product moment pearson, suatu indikator dikatakan valid jika N=100 dan a=0,05 maka r tabel sebesar 0,163 dengan ketentuan hasil r pearson correlation r-tabel (0,163) maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:75). Hasil dari uji validitas instrumen terhadap 100 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,756**	0,163	VALID
	X1.2	0,808**	0,163	VALID
	X1.3	0,837**	0,163	VALID
	X1.4	0,830**	0,163	VALID
	X1.5	0,749**	0,163	VALID
	X1.6	0,720**	0,163	VALID
	X1.7	0,694**	0,163	VALID
	X1.8	0,794**	0,163	VALID
	X1.9	0,578**	0,163	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0,613**	0,163	VALID
	X2.2	0,431**	0,163	VALID
	X2.3	0,367**	0,163	VALID
	X2.4	0,568**	0,163	VALID
	X2.5	0,617**	0,163	VALID
	X2.6	0,651**	0,163	VALID
	X2.7	0,663**	0,163	VALID
	X2.8	0,390**	0,163	VALID
	X2.9	0,316**	0,163	VALID

	X2.10	0,462**	0,163	VALID
	X2.11	0,305**	0,163	VALID
	X2.12	0,303**	0,163	VALID
	X2.13	0,224**	0,163	VALID
	X2.14	0,331**	0,163	VALID
	X2.15	0,409**	0,163	VALID
Komitmen Karyawan	Y1	0,793**	0,163	VALID
	Y2	0,604**	0,163	VALID
	Y3	0,605**	0,163	VALID
	Y4	0,605**	0,163	VALID
	Y5	0,571**	0,163	VALID
	Y6	0,732**	0,163	VALID
	Y7	0,794**	0,163	VALID
	Y8	0,763**	0,163	VALID
	Y9	0,764**	0,163	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa variabel Stres Kerja ($X1$), Motivasi Kerja ($X2$) dan Komitmen Karyawan (Y), memiliki nilai $r\ hitung > r\ tabel$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

b) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari > 0,6.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	X1	0,916	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	X2	0,687	0,60	Reliabel
Komitmen	Y	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa Stres Kerja ($X1$), Motivasi Kerja ($X2$) dan Komitmen Karyawan (Y), mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa *item* pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan

diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

c) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal (Ghozali, 2009). Pedoman yang digunakan untuk menentukan normalitas data adalah jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov Test (Asymp.sig)* > 0,05 maka sebaran data mengikuti distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi (*Asymp.sig*) < 0,05 maka distribusi data tidak mengikuti distribusi normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	38.2500000
	Std. Deviation	1.84445437
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.050
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas tingkat normalitas data di mana dalam penelitian ini melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai pada baris *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov di atas, ke tiga varibel menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari pada 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

d) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Faktor)*. Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan			

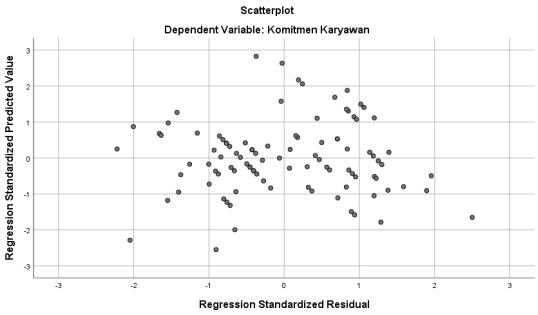
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa Stres Kerja ($X1$), Motivasi Kerja ($X2$) dan Komitmen Karyawan (Y), memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

e) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.2



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Komitmen Karyawan (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Stres Kerja ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$).

a. Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4.12. Model Persamaan Regresi

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.041	6.182		3.403	.001
	Stress Kerja	-.167	.069	-.221	-2.408	.018
	Motivasi Kerja	.353	.087	.371	4.045	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan						

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$Y = 21{,}041 - 0{,}167\ X_1 + 0{,}353\ X_2$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta adalah 21,041 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (komitmen karyawan) sebesar 21,047 satuan.
b) Stres kerja (b_1) adalah -0,167 dan bertanda negaitf. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar -0,167 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan hubungan tidak yang searah antara variabel stres kerja (X_1) dengan variabel komitmen karyawan (Y). Semakin menurun stres kerja yang karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan.
c) Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) adalah 0,353 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,353 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan variabel komitmen karyawan (Y). Semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan.

a. Uji R^2 *(Koefisien Determinasi)*

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.13Hasil Uji R^2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429[a]	.184	.168	3.91922
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan				

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari Tabel 4.13 di atas terdapat angka R sebesar 0,429 yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,4 – 0,8. Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,184 atau 18,4% ini menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi kerja sebesar 18,3% sedangkan sisanya 81,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Parsial (Uji *t*)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi $t\ hitung$, Jika nilai signifikansi $t\ hitung < 0{,}05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.041	6.182		3.403	.001
	Stress Kerja	-.167	.069	-.221	-2.408	.000
	Motivasi Kerja	.353	.087	.371	4.045	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan						

Sumber : Data yang diolah, 2023

Melalui statistik uji t yang terdiri dari stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap komitmen karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang melibatkan stres kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,408 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang melibatkan motivasi kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,045 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

c. Hasil Uji Simultan (Uji *f*)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung $< 0{,}05$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.799	2	168.400	10.963	.000[b]
	Residual	1489.951	97	15.360		
	Total	1826.750	99			
a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja						

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan, dengan probabilitas 0,000. Hal ini berarti H_3 diterima karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat komitmen karyawan.

Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan di PT Jujur Jaya Sakti Makassar. Karyawan PT Jujur Jaya Sakti Makassar ikut serta dalam survei ini, dengan 100 responden yang dipilih dari total 100 responden. Responden diklasifikasikan berdasarkan tiga faktor: jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel variabel stres kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,408 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Putra dan Wibawa dalam Jurnal Ningsih & Putra (2019:5908), "Stres kerja adalah situasi penuh tekanan yang dihadapi orang di tempat kerja karena pekerjaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hal ini semakin kurang stres kerja maka semakin baik tingkat komitmen karyawan PT Jujur Jaya Sakti. Stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang manajer (pimpinan) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanantekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan komitmen karyawan PT Jujur Jaya Sakti, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,045 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

3. **Pengaruh Stres Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi secara simultan (bers ama-sama) mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan, dengan probabilitas 0,000. Hal ini berarti H_3 diterima karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat komitmen karyawan.

SIMPULAN

1 Temuan penelitian Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Jujur Jaya Sakti Makassar.

2 Bahwa temuan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Jujur Jaya Sakti Makassar.

3 Bahwa temuan penelitian Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang favorable dan substansial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Jujur Jaya Sakti Makassar secara bersama-sama.

4 Pada tanggapan responden stress kerja nilai terbesar dimensi tuntutan antar pribadi sebesar 405 karena pada perusahaan tersebut memberikan job Description tidak sesuai dengan posisi karyawan, sedangkan skoring terendah pada dimensi tuntutan antar pribadi dengan skoring 381 karena pada perusahaan tersebut atasan melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan

5 Pada tanggapan responden motivasi kerja nilai tersebar dimensi kebutuhan rasa aman&kebutuhan dengan skoring 448 karena karyawan merasa kondisi ruangan yang digunakan cukup aman&pimpinan selalu memberikan pujian kepada bawahan, sedangkan skoring terendah berada pada dimensi kebutuhan sosial skoring 414

6 Pada tanggapan responden variabel komitmen kerja dimensi tertinggi berada dimensi tuntutan antar pribadi dengan skoring 434 karena karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Sedangkan skoring terendah berada pada dimensi afective banyaknya karyawan 65 orang yang merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.

Referensi :

Damrus, D., & Sihaloho, R. D. (2018b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *2*(1), 1–14.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). Manajemen. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.

Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019b). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(10), 5907.

Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.

Winardi. (2002). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo.