

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS JEMBER

Oleh :

NAMA: BARAL KURNIAWAN

NIM: 1720412049

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Universitas Jember dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Objek penelitian adalah seluruh pegawai di unit satuan pengamanan Universitas Jember pada bulan Februari 2019. Jumlah responden sebanyak 109 orang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai instrument pengumpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil koefisien pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja sebesar -0.08 dengan nilai $p = 0.18$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja sebesar -0.08 namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.18 . Hasil koefisien pengaruh variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar -0.27 dengan nilai $p = 0.01$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan pada komitmen organisasi. Hasil koefisien sebesar -0.269 dengan $p = 0.01$ yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hasil koefisien sebesar 0.02 dengan $p = 0.41$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.41 . Hasil koefisien sebesar 0.67 dengan $p = 0.01$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil koefisien sebesar 0.673 dengan $p = 0.01$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hasil koefisien sebesar 0.87 dengan $p = 0.01$ yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai R^2 dari analisis model penelitian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi $0,82$ hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel komitmen organisasi sebesar 82% dapat dijelaskan oleh variansi variabel stress kerja dan kompensasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Nilai R^2 variabel kinerja pegawai adalah $0,89$, hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel kinerja pegawai sebesar 89% dapat dijelaskan oleh variansi variabel stress kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: stress kerja, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah, Satpam adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

Universitas Jember yang menempati lahan seluas 950.634 m² yang terdiri dari gedung perkuliahan, kantor, asrama, hingga kebun percobaan membutuhkan pengamanan yang baik sehingga dapat meminimalisir tindak kejahatan dan memberikan rasa aman dalam beraktivitas di dalamnya serta ditambah dengan jumlah mahasiswa sebanyak 30.583 dan 1.161 dosen yang berdampak pada tingginya mobilitas di dalam wilayah kampus. Satpam Universitas Jember dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya agar dapat memberikan rasa aman serta mampu menjaga ketertiban di lingkungan kerjanya dalam berbagai situasi dan kondisi.

Kejadian Kriminalitas yang terjadi di dalam area kampus Universitas Jember selama 6 tahun terakhir menunjukkan jumlah kejadian kriminalitas tertinggi ada pada tahun 2012 dengan 21 kejadian per tahunnya dan jumlah tersebut mengalami penurunan yang cukup signifikan di tahun 2016 dan 2017.

Upaya - upaya yang dilakukan oleh Satpam Universitas Jember dalam menurunkan tingkat kriminalitas demi terwujudnya suasana aman dan tertib sehingga civitas akademik dapat beraktivitas dengan nyaman di dalam kampus Universitas Jember serta kerja keras yang dilakukan demi meraih prestasi menjadi juara lomba selama 5 tahun berturut – turut untuk

mengharumkan nama Universitas Jember merupakan salah satu wujud tingginya komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:122) komitmen organisasi adalah suatu tingkat dimana karyawan merasa yakin dan menerima tujuan organisasi serta ingin menjadi bagian dari suatu organisasi.

Wujud dari komitmen afektif adalah rasa senang menjadi bagian dari organisasi, rasa ikut memiliki dan senang dilibatkan dalam kegiatan organisasi serta memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dan menjaga komitmen terhadap organisasi adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Permasalahan berikutnya yang dialami oleh satpam adalah tentang beban kerja yang dialami oleh satpam yang ditempatkan di fakultas maupun lembaga. Permasalahan terkait beban kerja yang dialami oleh satpam disebabkan hal sebagai berikut :

1. Satpam bertugas melakukan pengawasan dan pengamanan area yang sangat luas karena tiap fakultas / kantor terdiri dari beberapa gedung namun hanya 3 atau 4 personel yang ditempatkan.

2. Satpam juga bertugas memantau area parkir dan ditambah dengan banyaknya titik parkir liar yang sangat beresiko karena sulit memantau kendaraan yang parkir dan menguntungkan pelaku pencurian helm dan kendaraan roda dua.

3. Keberadaan jalan pintas yang tersebar di beberapa titik yang berbatasan dengan akses jalan dan pemukiman warga juga merupakan suatu

kendala bagi satpam. Keberadaan akses berupa jalan pintas tersebut apabila tidak diawasi maka akan mempermudah pelaku kriminal untuk melarikan diri setelah melakukan aksi kejahatan namun di sisi lain penutupan akses jalan akan menimbulkan konflik dengan warga sekitar.

Menurut Robbins (2015:429) stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana karyawan mengalami konflik / benturan antara keinginan dengan realitas yang dihadapinya. Berbagai bentuk permasalahan yang dialami oleh satpam pada saat melaksanakan tugas seperti intimidasi dari pelaku kriminal, konflik dengan rekan kerja sedang di satu sisi mengalami kendala keterbatasan fasilitas merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress kerja (Hasibuan, 2002:204) dan dapat berdampak negatif terhadap kemampuan berpikir, kondisi emosi serta kesehatan fisik serta mental sehingga dapat mengganggu pencapaian kinerja.

Rumusan masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja?
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi?
7. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja?

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Stress kerja

Ada beberapa definisi stress kerja menurut para ahli diantaranya adalah menurut Zainal (2015:724) yang menjelaskan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan dimana timbul ketegangan yang berdampak pada ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan. Menurut Robbins (2015:429) stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana karyawan mengalami konflik / benturan antara keinginan dengan realitas yang dihadapinya dan menurut Wijono (2010:146) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang muncul akibat interaksi seorang karyawan dengan lingkungan kerjanya yang kemudian menimbulkan penghayatan yang sifatnya subyektif sehingga karyawan tersebut merasa terancam dan tertekan secara fisik dan mental.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:118). Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:122) komitmen organisasi adalah suatu tingkat dimana karyawan merasa yakin dan menerima tujuan organisasi serta ingin menjadi bagian dari suatu organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan

keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Zainal (2015:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan / unit kerja. Pencapaian kinerja merupakan upaya meraih apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dan untuk melaksanakannya membutuhkan manajemen atas seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok dalam organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas pada saat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

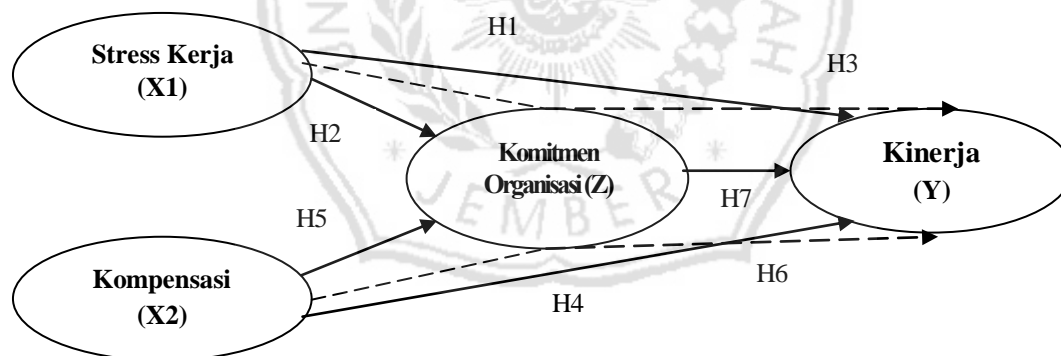
H4: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H5: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

H6: Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

H7: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> = Pengaruh langsung

-----> = Pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Kerlinger dalam Riduwan (2014:49) penelitian survei adalah penelitian yang dapat dilakukan pada populasi yang anggotanya besar atau kecil kemudian mengambil data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga dapat mempelajari temuan – temuan atas kejadian yang bersifat relatif, terdistribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini mengangkat permasalahan yang bersifat asosiatif yaitu suatu permasalahan yang menghubungkan pengaruh antar dua variabel atau lebih dan sifat hubungan yang akan diteliti merupakan hubungan yang bersifat kausal (Riduwan, 2014:11).

Desain penelitian ini merupakan penelitian yang menggambarkan suatu fenomena atau kejadian yang terjadi di suatu objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan – hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan juga untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Singarimbun dan Efendi, 2006:4). Penelitian ini menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural atau (Structured Equational Modeling) yang dideskripsikan sebagai teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model baik hubungan antar indikator dengan konstraknya atau hubungan antar konstruk (Santoso, 2018:14).

Pada penelitian ini, variabel eksogen adalah stress kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi sedangkan yang menjadi variabel endogen adalah kinerja. Variabel komitmen organisasi

digolongkan sebagai variabel eksogen karena walaupun dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan kompensasi, variabel komitmen organisasi masih dapat mempengaruhi variabel kinerja.

Definisi penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini menggunakan variabel – variabel yang akan diteliti yaitu Stress Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja.

1. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana muncul perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress dapat disadari maupun tidak disadari oleh karyawan namun indikasi dari stress tersebut dapat muncul dari perilaku.

Peneliti mengembangkan indikator yang digunakan dalam variabel stress kerja sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang menyita waktu, tenaga, dan pikiran;
- b. Tegang dan tidak tenang pada saat menjalankan tugas;
- c. Peralatan dan perlengkapan kerja yang tidak memadai;
- d. Konflik pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja;
- e. Balas jasa yang tidak sesuai harapan;
- f. Masalah keluarga dengan istri, anak, atau anggota keluarga yang lain.

instansi tempat bekerja;

2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk baik uang, barang langsung atau tidak berbentuk yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Peneliti mengembangkan indikator yang digunakan dalam variabel kompensasi sebagai berikut :

- a. Kompensasi mampu memenuhi kebutuhan mendasar karyawan;
 - b. Kompensasi membuat karyawan bertahan dalam suatu organisasi;
 - c. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja;
 - d. Kompensasi mampu memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya.
3. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk kesediaan diri untuk terlibat dalam pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Indikator dari variabel komitmen organisasi mencakup 3 jenis yaitu :
- a. Komitmen afektif dengan indikator :
 - i. Ikatan emosional dengan unit kerja / instansi tempat bekerja;
 - ii. Kesan yang mendalam pada unit kerja / atasan dan rekan kerja;
 - iii. Rasa ikut memiliki pada instansi tempat bekerja;
 - iv. Rasa ikut berperan pada setiap pencapaian prestasi unit kerja;
 - v. Lebih memprioritaskan kepentingan unit kerja / instansi atas pribadi;
 - vi. Rasa bangga pada unit kerja /
 - vii. Tetap berkomitmen pada instansi sekalipun terjadi hal yang tidak diinginkan.
 - b. Komitmen kontinuans dengan indikator :
 - i. Gaji yang diberikan yang diberikan;
 - ii. Tunjangan dan insentif yang diberikan;
 - iii. Jaminan hari tua dan investasi yang diberikan;
 - iv. Fasilitas yang diberikan;
 - v. Tantangan kerja dan kepuasan kerja yang didapatkan.
 - c. Komitmen normatif dengan indikator :
 - i. Sosok yang disegani dan menjadi panutan
 - ii. Rekomendasi untuk masuk ke dalam unit kerja;
 - iii. Solidaritas antar rekan kerja;
 - iv. Penilaian dari internal atas profesi yang dijalani;
 - v. Penilaian masyarakat atas profesi yang dijalani;
 - vi. Pendidikan / pelatihan khusus yang dijalani.
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja adalah sebagai berikut :
- i. Tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaan.
 - ii. Berani mengambil dan menanggung resiko atas tugas yang dihadapi.
 - iii. Memiliki perencanaan tujuan kerja yang realistis.
 - iv. Rencana kerja yang bersifat menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
 - v. Memanfaatkan umpan balik / saran yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
 - vi. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- Menurut Riduwan (2014:54) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah Satuan Pengamanan Universitas Jember yang berjumlah 153 personal dan tersebar pada seluruh unit kerja di Universitas Jember. Populasi pada penelitian terdiri satpam dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 45 orang dan Kontrak Kerja Harian Lepas (KKHL) yang berjumlah 105 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel secara acak dari

anggota populasi tanpa memperhatikan strata / tingkatan dalam anggota populasi tersebut (Riduwan, 2014:58).

Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jenis tertutup yang didesain sedemikian rupa sehingga responden cukup memilih jawaban yang telah disediakan. Pengambilan data langsung dengan kuisioner dilakukan dengan mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut :

1. Responden berpendidikan minimal SD;
2. Responden sedang dalam kondisi prima baik secara jasmani maupun rohani;
3. Responden bersedia diwawancarai;
4. Responden merupakan individu yang sebelumnya telah dikenal oleh peneliti agar lebih mudah dalam proses menggali data melalui wawancara;
5. Responden sedang tidak menjalankan tugas penting seperti : mengamankan pelaku pencurian dan tindak kriminal lainnya, menolong korban kecelakaan, sedang melakukan tugas pengamanan dan pengawalan serta tugas – tugas lain dari pimpinan;
6. Pengambilan sampel dilakukan pada hari dan jam kerja dengan menyesuaikan kemampuan peneliti dalam mengambil data pada hari dan jam tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode SEM dimana secara umum dibagi menjadi dua bagian (Santoso, 2018:10) yaitu :

1. Measurement Model yang merupakan bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.
2. Structural Model yang merupakan penggambaran atas hubungan antara variabel-variabel laten atau antar variabel eksogen dengan variabel laten.

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity dapat dievaluasi melalui tiga (3) tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai average VIF (AVVIF). Sedangkan discriminant validity dapat dilalui melihat nilai cross loading.

Uji Validitas

Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM menurut Henseler, Ringle & Sinkovicks (2009) yaitu *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan*. *Validitas konvergen* mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui *unidimensionalitas* yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted/AVE*). Nilai AVE setidaknya-tidaknya sebesar 0,5. Sedang validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. (Sholihin dan Dwi,2013:54).

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap indikator lebih besar dari 0.7 dapat dikatakan valid.

PEMBAHASAN

Tabel *Convergent Validity* Variabel Stress kerja

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Kriteria	Keterangan
x11	0,574	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x12	0,578	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x13	0,629	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x14	0,544	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x15	0,527	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x16	0,613	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Tabel *Convergent Validity* Variabel Kompensasi

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Kriteria	Keterangan
x21	0,573	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x22	0,561	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x23	0,521	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
x24	0,614	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Tabel *Convergent Validity* Variabel Komitmen organisasi

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Kriteria	Keterangan
z1.1	0,513	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z1.2	0,548	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z1.3	0,547	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z1.4	0,545	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z1.5	0,537	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z1.6	0,549	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z1.7	0,644	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z2.1	0,545	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z2.2	0,630	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z2.3	0,622	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z2.4	0,568	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z2.5	0,558	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z2.6	0,520	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z3.1	0,564	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z3.2	0,557	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z3.3	0,569	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z3.4	0,543	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
z3.5	0,552	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Tabel *Convergent Validity* Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Kriteria	Keterangan
y1	0,558	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
y2	0,538	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
y3	0,562	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
y4	0,560	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
y5	0,563	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
y6	0,551	0,5	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Tabel Uji Reliabilitas

Composite reliability coefficients			
STRSKER	KOMPENS	KINERJA	KMTORG
0.893	0.895	0.970	0.966
Cronbach's alpha coefficients			
STRSKER	KOMPENS	KINERJA	KMTORG
0.855	0.843	0.963	0.961

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal, akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis Alpha Cronbach.

Model pengukuran dinilai dengan menggunakan reliabilitas dapat digunakan Cronbach's Alpha. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain Cronbach's Alpha digunakan juga nilai ρ_c (composite reliability) yang diinterpretasikan sama dengan nilai Cronbach's Alpha. Setiap

– tidaknya sebesar 50%. Oleh karena itu korelasi absolut antara variabel laten dan indikatornya harus $> 0,7$ (nilai absolut loadings baku bagian luar). Indikator reflektif sebaiknya dihilangkan dari model pengukuran jika mempunyai nilai loadings baku bagian luar dibawah 0,4. (Sholihin dan Dwi,2013:73).

SEM menggunakan PLS hanya mengijinkan model hubungan antar variabel yang recursif (searah) saja. Hal ini sama dengan model analisis jalur (path analysis) namun tidak sama dengan SEM yang berbasis kovarian yang mengijinkan juga terjadinya hubungan non-recursif (timbal-balik) Monecke & Leisch (2012). PLS merupakan bagian, sekaligus alternatif SEM PLS pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold. PLS dikembangkan sebagai alternatif pemodelan persamaan structural yang dasar teorinya lemah Indikator dari variabel laten tidak hanya memenuhi

variabel laten harus dapat menjelaskan varian indikator masing – masing setidaknya pencerminan indikatornya, diistilahkan dengan indikator refleksif. Variabel laten ini bisa dibentuk dari indikatornya, diistilahkan dengan indikator formatif. PLS dapat digunakan sebagai konfirmasi teori (theoretical testing) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori). Lebih lanjut Monecke & Leisch (2012) pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam, semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Variabel laten dibagi menjadi dua, yaitu eksogenous dan endogenous. Variabel laten eksogenous adalah variabel penyebab atau variabel tanpa didahului oleh variabel lainnya dengan tanda anak panah menuju ke variabel lainnya (variabel laten endogenous).

model refleksif, akan tetapi formatif. Variabel laten bisa berupa hasil

Uji Inner Model

Uji kecocokan model (model fit) ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model (model fit) ini, terdapat 3 indeks pengujian, yaitu average path coefficient (APC), average R – squared (ARS), dan average variances factor (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat $p - value < 0.1$ dan AVIF lebih kecil dari 5. nilai Average Path Coefficient (APC)=0.384, $P < 0.001$ Average R-squared (ARS)=0.855, $P < 0.001$ Average adjusted R-squared (AARS)=0.852, $P < 0.001$ Average block VIF (AVIF)=3.671, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3 berarti model penelitian ini dinilai layak dan dapat diterima secara statistik karena nilai p value $< 0,001$ pada APC, ARS, AARS dan AVIF lebih kecil dari 0,05 dan nilai R-squared contribution ratio (RSCR) = 0,990 berarti tergolong nilai regresi yang ideal secara statistic.

Tabel 4.10 *Model fit and quality indices*

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.384, $P < 0.001$

Average R-squared (ARS)=0.855, $P < 0.001$

Average adjusted R-squared (AARS)=0.852, $P < 0.001$

Average block VIF (AVIF)=3.671, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Average full collinearity VIF (AFVIF)=8.230, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Tenenhaus GoF (GoF)=0.765, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)=0.800, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1

R-squared contribution ratio (RSCR)=0.990, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1

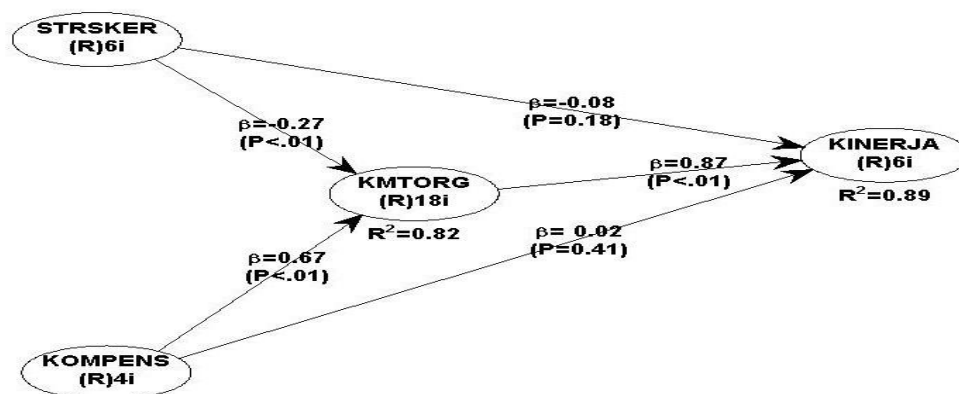
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Sumber: Data diolah Warp PLS 5,0

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka p – value dengan p value 0,01. Besarnya p – value

diperoleh dari output pada WarpPLS 5.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri dari 7 hipotesis.



koefisien pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja sebesar -0,08 dengan nilai $p=0,18$. Hasil ini tidak signifikan karena nilai p lebih besar dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah 0,02 dengan nilai $p=0,41$. Hasil ini tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi adalah -0,27 dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah 0,67 dengan nilai $p < 0,01$.

Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 0,87 dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Nilai R^2 variabel komitmen organisasi 0,82 hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel komitmen organisasi sebesar 82 % dapat dijelaskan oleh variansi variabel stress kerja dan kompensasi. Nilai R^2 variabel kinerja adalah 0,89, hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel kinerja pegawai sebesar 89% dapat dijelaskan oleh variansi variabel stress kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Tabel 4.11 Analisis Jalur

Variabel	Koesifien Jalur	Signifikan
Pengaruh langsung:		
Stress kerja terhadap komitmen organisasi	0,269	<0,001
Kompensasi terhadap komitmen organisasi	0,673	<0,001
Stress kerja terhadap kinerja	0,085	<0,001
Kompensasi terhadap kinerja	0,021	<0,001
Komitmen organisasi terhadap kinerja	0,872	<0,001
Pengaruh tidak langsung:		
Stress kerja terhadap kinerja melalui komitmen	0,235	<0,001
Kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen	0,587	<0,001
Pengaruh total:		
Stress kerja terhadap kinerja melalui komitmen	-0,269	<0,001
Kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen	0,673	<0,001

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Kesimpulan

meningkatkan komitmen kerja kepada

1. Terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja yang meningkat akan membuat pegawai akan mengalami keengganan bekerja dan menghasilkan output pekerjaan yang kurang optimal. Sehingga semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh seorang pegawai akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin meningkatnya stress kerja yang dialami oleh pegawai akan membuat komitmen terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja akan mengalami penurunan. Terdapat kecenderungan pegawai yang mengalami stress kerja akan menimbulkan rendahnya komitmen terhadap organisasi. Sehingga semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami seorang pegawai akan menurunkan komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Berdasarkan analisis jalur (path analysis) pada structural equation modeling Warp PLS 5.0 menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami oleh pegawai yang semakin meningkat, maka akan mengurangi komitmen organisasi serta menurunkan kualitas output pekerjaan yang dihasilkan. Sehingga semakin tinggi tingkat stress kerja pegawai akan mengurangi komitmen organisasi serta menurunkan kinerja pegawai tersebut.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai menjadi stimulus bagi pegawai tersebut untuk pengamanan karena adanya beban kerja

organisasi. Sehingga semakin baik sistem pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan sistem pemberian kompensasi kurang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak semata mata mampu meningkatkan kinerja pegawai.

6. Berdasarkan analisis jalur dengan structural equation modeling menggunakan software Warp PLS, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai yang diperkuat oleh adanya komitmen organisasi yang dianut oleh pegawai tersebut.

7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mampu menjaga komitmen organisasi dari sejak awal bekerja akan membuat pegawai tersebut semangat bekerja sehingga output pekerjaan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Sehingga semakin baik sistem pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasinya.

Saran

1. Bagi Universitas Jember Penelitian ini memberikan masukan bagi pengelolaan dan manajemen satuan pengamanan Universitas Jember agar lebih memperhatikan faktor faktor psikologis yang dialami oleh pegawai di satuan Arifin, M. Zainal, Alhabsji, Taher, dan

dan stress terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai satuan pengamanan, sehingga perlu adanya pendekatan pendekatan yang lebih bersifat personal dan mengutamakan kebersamaan serta kepedulian antar anggota satuan pengamanan untuk mengurangi stress kerja dan beban kerja yang dialami oleh anggota satuan pengamanan Universitas Jember.

Penelitian ini juga memberikan masukan agar pihak manajemen satuan pengaman Universitas Jember lebih menanamkan komitmen organisasi dalam diri setiap pegawai agar lebih meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti yang akan datang Penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel penelitian yang sama dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas atau membandingkan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, atau menggunakan model penelitian lain seperti menggunakan variabel pemoderasi atau menambahkan variabel lain seperti: etos kerja, lingkungan kerja, dan juga budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Amirul, Al Musadieq Mochammad, dan Mukzam, Mochammad Djudi. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB): Vol, 47, No. 2, Juni 2017.
- Arta, I Gede Nanda Wiguna dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas*. e - Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No.8, 2017: 4156-4184.
- Fauzi, Usman. 2014. *Pengaruh Utami, Hamidah Nayati. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen: Vol.3, No. 2, Juni 2016.
- Allen, N.J, dan Meyer, J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, Vol. 1, Number 1.
- Caesarani, Angelica Christy dan Riana, Gede. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa and Spa*. e - Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016: 5722 – 5753.
- Devi, Bella Cynthia, Abdul Hoyyi, dan Moch.Abdul Mukid, 2015, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Menggunakan Partial Lease Square (PLS)*. JURNAL GAUSSIAN, Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015, Halaman 485-495. Semarang.
- Djati, S. Panca dan Khusaini, M. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan: Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25 – 41.
- Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi,*

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. e – Journal Ilmu Administrasi Bisnis: Vol. 2, Nomor 3, 2014: 172 – 185.
- Firmandari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam: Vol. IX, No. 1, Desember 2014.
- Handoko, T. Hani. 2001, Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF. Hasibuan, JJ. 2003, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, _____ 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016, *Organisasi Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta, Bina Aksara.
- Ho, Wen Hsien, Chang, Ching Sheng, Shih, Ying Ling, dan Da Liang, Rong. 2009. *Effect of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)*. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Mangkunegara, Anwar. 2002. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Ravika Aditama.
- _____, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPF. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Masihabadi, Abolghasem, Rajaei Alireza, Koloukhi, Amir Shams dan Parsian, Hossein. 2015. *Effects of Stress on Auditor's Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance*. International Journal of Organizational Leadership 4.
- Nawab, Samina dan Bhatti, Komal Khalid. 2011. *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Social Science: Vol. 2, No. 8.

- Nursyamsi, Idayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. Proceeding of Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM) 2012: Vol. 1, No. 1.*
- Riandy. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.* Universitas Mulawarman.
- Riandy. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.* e-Journal Administrasi Bisnis : Vol 4, Nomor 4.
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis.* Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- _____ dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen.* PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2018. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM Dengan AMOS 24.* Gramedia: Jakarta.
- Sagala, Ella Jauvani dan Ardi, Randa Febri. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University.* e - Proceeding of Management: Vol.4, No.1.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, L.P, 2012, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran, dan Implikasi),* cetakan pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006, *Metode Penelitian Survei,* Edisi Revisi, Jakarta: LP3ES.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono, 2013. *Analisis SEM –PLS Dengan Warp PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Wartini, Nani Imaniyati. 2018. *Kompensasi dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Guru.* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran : Vol. 1, No. 2, hal. 101 – 110.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* Prenadamedia Group: Jakarta.

