

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI  
PT. ANGKASA PURA 1 CABANG BANDARA  
JUANDA SURABAYA**

<sup>1)</sup>Astria Dwi Nindiasari, <sup>2)</sup>Dr. Hj. Sri Rahayu,SE.,MM. , <sup>3)</sup>Rika Yulianti,SE.,MM  
Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
<sup>2,3</sup>Dosen Pembimbing Skripsi

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Surabaya yang berjumlah 228 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dan tepatnya *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 1.205 + 0.220 X_1 + 0.435 X_2 - 0.746 X_3$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) berpegaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya, sedangkan Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya

**Keywords:** Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Stres Kerja, Kinerja

**ABSTRACT**

*This study was intended to determine the effect of organizational commitment, work culture and work stress on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Juanda Airport Branch. This research was conducted using a quantitative approach that is research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools and generating conclusions that can be generalized. The population used in this study were all employees of PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Airport Branch, totaling 228 people. Sampling technique (sampling method) is a method or method used to determine the number and members of a sample. The sampling technique (sampling method) used in this study is probability sampling and precisely simple random sampling is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be elected as a sample member. The sample used in this study was 75 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling that is  $Y = 1.205 + 0.220 X_1 + 0.435 X_2 - 0.746 X_3$ . From the F Test results obtained that organizational commitment ( $X_1$ ), work culture ( $X_2$ ) and work stress ( $X_3$ ) simultaneously affect the performance of employees ( $Y$ ) at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Juanda Airport Branch. From the results of the t test it can be seen that organizational commitment ( $X_1$ ) and work culture ( $X_2$ ) have a significant and positive effect on employee performance ( $Y$ ) at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Juanda Airport Branch, while Job Stress ( $X_3$ ) has a significant and negative effect on employee performance ( $Y$ ) at PT. Angkasa Pura 1 Surabaya Juanda Airport Branch*

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Culture, Job Stress, Performance

**PENDAHULUAN**

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor

tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di

perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penting menentukan keefektifan suatu organisasi.

Dalam menjalankan pekerjaan, seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau phisik, hal ini tergantung apa penyebab terjadinya problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikannya masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Pada umumnya kita merasakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah keperilaku yang tak wajar. Suatu organisasi atau perusahaan dianggap sebagai suatu keluarga besar, yang mana manajemen berusaha untuk mengembangkan orang-orangnya, dengan memperhatikan dan melatih mereka, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa melupakan kepuasan yang dibutuhkan karyawan produksi dalam melakukan pekerjaannya, yang mana setiap organisasi pasti memiliki sejarah pola-pola berkomunikasi dan bahkan mitos yang membentuk suatu budaya dari organisasi tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya organisasi mulai dikenal oleh masyarakat, yang diusahakan agar menjadi kekal karena sebuah organisasi cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang memiliki nilai-nilai dan kepercayaan yang sama dengan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya".

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda

Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
5. Untuk mengetahui variabel bebas (komitmen organisasi, budaya kerja dan stres kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.

## **MANFAAT PENELITIAN**

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis  
Dapat dipergunakan untuk menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.
3. Aspek Praktis  
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan komitmen organisasi, budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

## **MANAJEMEN SDM**

Berdasarkan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses didalam penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia dengan adanya kerjasama dengan orang lain yang dikembangkan secara maksimal untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## **KOMITMEN**

Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja

komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

### STRESS

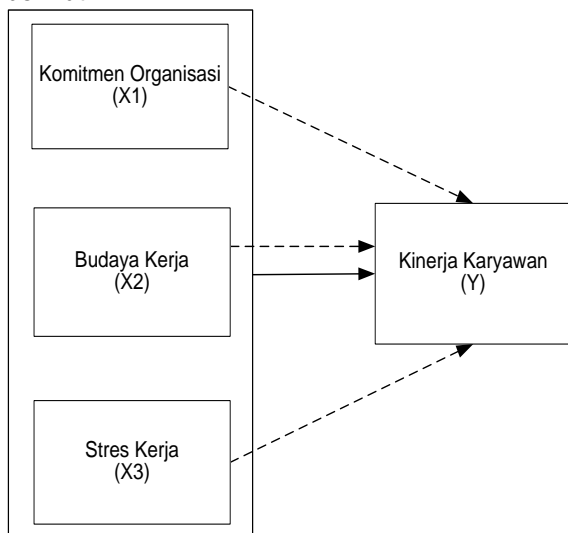
Dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi dimana terdapat perubahan dan tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya sehingga menimbulkan gangguan pada tubuh dan pikiran serta perasaan baik fisik dan psikologis.

### BUDAYA KERJA

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan lepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadiannya tersebut mengarah pada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat digambarkan kerangka koseptual sebagai berikut :



### METODE PENELITIAN

#### 1. JENIS PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah maka jenis penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Nazir (2014:63) menyatakan bahwa metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk melihat dan menggambarkan lingkungan atau keadaan yang tampak nyata dalam perusaan dengan cara mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga

tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

### KINERJA KARYAWAN

Menurut Bangun dalam Wijaya dan Andreani (2015:40) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

diperoleh gambaran yang jelas atas objek yang diteliti agar dapat diambil suatu kesimpulan.

### 2. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Surabaya yang berjumlah 228 orang.

Menurut Ferdinand (2015:225), dalam penelitian multivariatif (termasuk yang menggunakan multivariatif) besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel bebas. Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel bebas, maka jumlah responden yang digunakan peneliti sebanyak 75 responden. (Keterangan : 25 x 3 variabel = 75 responden).

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Surabaya.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas ditujukan terhadap 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ), 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel Stres Kerja ( $X_3$ ), dan 5 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.0.

Adapun hasil pengujian validitas pada variabel- variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{3.1}$	0.825	0.30	Valid
$X_{3.2}$	0.798	0.30	Valid
$X_{3.3}$	0.685	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{1.1}$	0.717	0.30	Valid
$X_{1.2}$	0.816	0.30	Valid
$X_{1.3}$	0.763	0.30	Valid
$X_{1.4}$	0.746	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_3$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{2.1}$	0.684	0.30	Valid
$X_{2.2}$	0.759	0.30	Valid
$X_{2.3}$	0.789	0.30	Valid
$X_{2.4}$	0.741	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
$Y_1$	0.777	0.30	Valid
$Y_2$	0.809	0.30	Valid
$Y_3$	0.745	0.30	Valid
$Y_4$	0.755	0.30	Valid
$Y_5$	0.755	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ), variabel Stres Kerja ( $X_3$ )

dan variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

**Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r$ Alpha	$r$ Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0.656	0.60	Reliabel
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0.758	0.60	Reliabel
Stres Kerja ( $X_3$ )	0.731	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.826	0.60	Reliabel

Sumber : lampiran 4

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel

penelitian adalah reliabel, karena  $r_{alpha}$  lebih besar dari 0.60.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,205	,526
	Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	,220	,100
	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	,435	,100
	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	-,746	,095

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.205 + 0.220 X_1 + 0.435 X_2 - 0.746 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai  $\beta_0$  sebesar = 1.205

Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 1.205 menunjukkan besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.205 satuan.

b. Nilai  $\beta_1$  sebesar = 0.220

Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variable Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.220, berarti jika Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan, maka

Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.220 satuan. Dengan anggapan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) konstan.

c. Nilai  $\beta_2$  sebesar = 0.435

Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.435, berarti jika Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.435 satuan. Dengan anggapan Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) konstan.

d. Nilai  $\beta_3$  sebesar = -0.746

Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Stres Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar -0.746, berarti jika Stres Kerja (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.746 satuan. Dengan anggapan Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) konstan.

## Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.595	.489

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0,782, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>)) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) cukup erat.

Koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) adalah 0,595, yang berarti bahwa variabel bebas (Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>))

mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 59,5 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>)) memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

## UJI HIPOTESIS

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu

diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji F dan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

## 1. Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.715	3	8.905	37.182	.000 <sup>a</sup>
	Residual	17.005	71	.240		
	Total	43.719	74			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X<sub>3</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

Karena  $F_{hitung} (37.182) > F_{tabel} (2.73)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>),

Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.

## 2. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	2,292	,025	
	Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	2,209	,030	,254
	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	4,331	,000	,457
	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	-7,823	,000	,680

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berikut ini hasil dari pengujian dengan menggunakan uji t :

### a. Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karena  $t_{hitung} (2.209) > t_{tabel} (1,9939)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.

### b. Pengaruh Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karena  $t_{hitung} (4.331) > t_{tabel} (1,9939)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan dan

positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.

### c. Pengaruh Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karena  $t_{hitung} (-7.823) < -t_{tabel} (-1,9939)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang

Bandara Juanda Surabaya, terbukti dengan nilai  $F_{hitung} (37.182) > F_{tabel} (2.73)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin baik juga, sebaliknya jika Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda sebesar 0,595 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya sebesar 59,5 %, sedangkan sisanya sebesar 40,5 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya dengan nilai  $t_{hitung} (2,209) > t_{tabel} (1,9939)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya. Jika Komitmen Organisasi semakin tinggi maka Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Komitmen Organisasi semakin rendah maka Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin rendah.

## 3. Pengaruh Budaya Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya dengan nilai  $t_{hitung} (4,331) > t_{tabel} (1,9939)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya. Jika Budaya Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Budaya Kerja semakin rendah maka Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin rendah.

Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunjaya (2018:6) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif sebesar 45,1% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti

bahwa semakin baik budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 45,1% dari kinerjanya semula.

## 4. Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya dengan nilai  $t_{hitung} (-7,823) < -t_{tabel} (-1,9939)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa Stres Kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya. Jika Stres Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin rendah, begitu sebaliknya jika Stres Kerja semakin rendah maka Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya akan semakin tinggi.

## 5. Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya adalah Stres Kerja ( $X_3$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.680 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ).

Berdasarkan kondisi di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya yang cukup berat, ditambah lagi waktu kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya yang sering melebihi batas jam kerja, sehingga hal ini akan mengakibatkan karyawan stres, dan apabila tidak segera ditangani maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.

- Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
2. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
  3. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa budaya kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
  4. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
  5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya adalah Stres Kerja ( $X_3$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.680 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ).

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pada karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya untuk dapat memiliki keinginan dalam mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.
2. Diharapkan pada PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya untuk mampu mendorong karyawannya dalam memperhatikan segala sesuatu dengan detail.
3. Diharapkan pada karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya untuk meningkatkan komunikasi antar sesama karyawan dalam perusahaan.
4. Diharapkan pada karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya, agar mempertimbangkan

faktor lain selain komitmen organisasi, budaya kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adelia Rini Candra, dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016, Hal: 3335-3363

Anwar Arizal dan Apriatni Endang Prihatini, 2018, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Azwar Saifudin, 2016, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2014, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta

Assegaf, Yasmin Umar, 2014, Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Universitas Negeri Surakarta

Baron, Robert A, Jerald Greenberg, 2013, Behavior in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work, Allin and Bacon. A Division of Schuster Massachussets, Third Edition.

Bernardin, John and Joyce. E.A Russel, 2013, Human Resources Management : An Experientak Aproach, Mc Graw-Hill, International, Inc. New York.

Cascio, Wayne F, 2013, Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.

Daniel Fredy dan Ari Purwanti, 2015, The Impact Of Organizational Culture And Job Satisfaction To Organizational Commitment And Employees Job Performance (An Empirical Study at A University in Tangerang), See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/284923044>



- Davis, et.al, 2014, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.
- Ferdinand, Augusty, 2015, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2013, Managing Human Resources. Prentice Hall International.
- Handoko, T. Hani, 2014, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE
- Krech, David, 2013. Theory and Problems of Social Psychology. New Delhi : Tata Mc. Graw-Hill Publishing Co. Pvt. Ltd
- Luthans, Fred, 2014, Organization Behaviors. Management and Organization Series. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, Perilaku Konsumen, PT Eresca Bandung.
- Miner, John B. 2014, Industrial-Organizational Psychology. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Munandar, 2013, Konflik dan Stress Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Brawijaya, Malang.
- Mutiara, S. Panggabean, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor, Ghalia Indonesia
- Nazir, Mohammad, 2014, Metode Penelitian, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoadtmojo, Soejidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rhineka Cipta
- Panggabean, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prastyo Fery Budy, Sudarsih dan Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, 2016, Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso,
- Rini Elfiana Septiya, Siti Maria dan Syaharuddin, 2018, Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau, Forum Ekonomi, 20 (2) 2018, Hal: 81-86
- Robbins, Stephen R., 2013, Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014, Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmo, Gito Indriyo dan Sudita, I Nyoman, 2015, Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta BPFE
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunjaya Oky Pratama Adi, Yulianeu, Leonardo Budi H, dan Tsalis Syaifuddin, 2018, Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Phapros Tbk, Semarang, Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang.
- Suprihanto, John. 2014. Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Staw, Barry M, 2014, Psychological Dimensions of Organizational Behavior. Second Edition. Singapore. Mc-Graw Hill International Editions.
- Tika, Pabundu, 2015, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara.Jakarta
- Triguno, 2014. Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Widjaja, 2014, Ilmu Komunikasi Pengantar Studi, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Yuki, Gary, 2013, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.