

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. MARMIN

Oktafiani Catur Pradhikusuma

Program Studi Pendidikan Ekonomi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: zinghu	No. Telp:	
Submitted 17 Juni 2024	Accepted 22 Juni 2024	Published 23 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Marmin. Penelitian ini dilakukan selama Lima bulan terhitung mulai bulan September 2023 sampai dengan Januari 2024. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. Populasi terjangkau dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Marmin sebanyak 40 Karyawan. Dengan variabel Komitmen Organisasi (Y), Kompensasi (X1), dan Stress Kerja (X2). Dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat analisis data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, pertama uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas $0,200 > 0,05$ dan uji linearitas $0,000 < 0,05$. Kedua uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas dengan nilai tolerance X1 $0,933 > 0,1$ dan nilai VIF $1,072 < 10$, X2 $0,993 > 0,1$ dan nilai VIF $1,072 < 10$. Uji heteroskedesitas untuk X1 $0,283 > 0,05$, X2 $0,120 > 0,05$. Ketiga uji regresi berganda dengan hasil persamaan $\hat{Y} = 18,542 + 0,621X1 - 0,140X2$. Keempat uji hipotesis terdiri dari uji F yaitu $13,067 > 3,25$ dan uji t untuk X1 $4,712 > 1,688$, X2 $0,691 < 1,688$.

Kata kunci: Komitmen Organisasi; Kompensasi; Stress Kerja; Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence between compensation and work stress on organizational commitment in employees of PT Marmin. This research was conducted for five months starting from September 2023 to January 2024. The research method used is a survey method using a questionnaire with a quantitative approach. The affordable population in this study were 40 employees of PT. Marmin. By using SPSS version 25 as a data analysis tool. The data analysis techniques used are, first, the analysis requirements test consists of a normality test of $0.200 > 0.05$ and a linearity test of $0.000 < 0.05$. The second classical assumption test consists of a multicollinearity test with a tolerance value of X1 $0.933 > 0.1$ and a VIF value of $1,072 < 10$, X2 $0.993 > 0.1$ and a VIF value of $1,072 < 10$. Heteroscedasticity test for X1 $0.283 > 0.05$, X2 $0.120 > 0.05$. Third multiple regression test with the results of the equation $\hat{Y} = 18.542 + 0.621X1 - 0.140X2$. The fourth hypothesis test consists of the F test, namely $13.067 > 3.25$ and the t test for X1 $4.712 > 1.688$, X2 $0.691 < 1.688$.

Keywords: Organizational Commitment; Compensation; Work Stress; Employees

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk mencapai ekspansi yang signifikan dalam bidang keahliannya dan berusaha untuk meningkatkan efisiensi dalam domainnya. Untuk merampingkan operasinya, sebuah organisasi membutuhkan beragam faktor produksi, seperti tenaga kerja, modal, dan pengetahuan. Sangat penting untuk mengetahui bahwa aspek-aspek ini saling berhubungan dan harus berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses dan optimal. Di antara faktor-faktor utama ini, tenaga kerja, atau sumber daya manusia, memainkan peran penting. Di antara keempat komponen utama tersebut, faktor tenaga kerja atau manusia, khususnya karyawan, memiliki arti penting karena perannya sebagai pengguna, penggerak, dan penentu semua kegiatan.

Keberadaan sebuah organisasi, terlepas dari ukurannya, secara inheren terkait dengan komponen sumber daya manusia yang tak terpisahkan. Individu yang disebut sebagai sumber daya manusia adalah mereka yang menyumbangkan tenaga fisik dan mental, kemampuan kognitif, keterampilan, pemikiran inovatif, mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan adanya sumber daya manusia yang ditandai dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis yang digunakan oleh organisasi sebagai mekanisme manajerial untuk secara efektif merencanakan, mengelola, dan mengatur tenaga kerja mereka, dengan tujuan akhir untuk mengembangkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Marnis & Priyono, 2008). Organisasi mengadopsi berbagai strategi untuk mendorong pertumbuhan profesional yang berkelanjutan dan meningkatkan retensi karyawan. Aspek yang disebutkan di atas terkait erat dengan fungsi penting dari personil yang cakap yang memiliki kemampuan untuk berkontribusi secara efektif kepada organisasi. Organisasi harus memprioritaskan fokusnya pada karyawan untuk memungkinkan mereka berkontribusi secara aktif dan menunjukkan potensi tertinggi mereka. Hal ini tentu saja membutuhkan dedikasi yang tinggi dari setiap individu. Pemberian kompensasi yang adil diidentifikasi sebagai komponen penting yang mempengaruhi munculnya komitmen pada karyawan (Syarif, 2015).

Fungsi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memfasilitasi dan mendorong upaya operasional dalam sebuah organisasi, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kasus tertentu, masalah sumber daya manusia dapat bermanifestasi sebagai tantangan yang sangat rumit, meskipun peran mereka sangat penting dalam membentuk kondisi perusahaan. Namun, tidak jarang organisasi mengalami penurunan tingkat komitmen organisasi karyawan. Sebagai contoh, terlihat dari perilaku setiap karyawan di PBF yang menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi dalam jangka Panjang (Ariawan & Sriath, 2018).

Setiap individu yang menjadi anggota organisasi memiliki minat dan tujuan unik yang memotivasi keputusan mereka untuk bergabung dengan organisasi tersebut. Ada sebagian karyawan yang menganggap bahwa mengejar keuntungan finansial sebagai satu-satunya motivasi untuk bekerja, sedangkan sudut pandang yang berlawanan menyatakan bahwa kompensasi finansial hanyalah salah satu di antara beberapa tuntutan yang harus dipenuhi dalam bekerja. Individu yang terlibat dalam pekerjaan yang menguntungkan cenderung mengalami rasa pengakuan dan penghargaan masyarakat yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang menganggur. Untuk mendorong kesesuaian tujuan, para pemimpin organisasi dapat secara efektif mengatasi masalah ini dengan menawarkan kompensasi, karena hal ini merupakan komponen integral dari hubungan timbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusianya.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dilaksanakan oleh entitas. Aktivitas organisasi mencakup pengelolaan sumber daya yang efektif dalam suatu organisasi, serta pelaksanaan tugas secara sistematis yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, sangat penting bagi manajemen untuk mengerahkan upaya dalam pelaksanaan tindakan ini.

Ketika menilai efektivitas sebuah organisasi, sangat penting untuk mempertimbangkan tingkat komitmen kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan. Komitmen ini dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk komitmen organisasi: komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen efektif mengacu pada kecenderungan individu untuk bekerja untuk organisasi atau perusahaan karena keselarasan mereka dengan tujuan organisasi dan motivasi pribadi. Komitmen kontinuans, di sisi lain, menunjukkan sejauh mana

seseorang merasa terdorong untuk tetap berada di posisinya saat ini karena kebutuhan pekerjaan dan terbatasnya pilihan alternatif. Terakhir, komitmen normatif mencerminkan keinginan individu untuk terus bekerja di sebuah organisasi berdasarkan rasa kewajiban terhadap orang lain di dalam organisasi. Dalam konteks lanskap bisnis, sangat penting bagi perusahaan di semua skala, baik di tingkat makro maupun mikro, untuk secara konsisten menunjukkan inovasi dan kreativitas. Hal ini penting agar dapat secara efektif menanggapi permintaan dan preferensi konsumen atau pengguna produk dan layanan (Perdana, 2019).

Menurut Streets dan Porter (Ariawan & Sriath, 2018), komitmen karyawan terhadap suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama, yaitu faktor personal dan faktor organisasional. Faktor personal meliputi elemen-elemen seperti ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, dan karakteristik personal. Di sisi lain, faktor organisasi mencakup pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, pengawasan, dan konsistensi tujuan organisasi. Selain itu, faktor non-organisasi, seperti adanya peluang kerja alternatif, juga memainkan peran penting. Berdasarkan serangkaian wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di perusahaan PT. Marmin di Jakarta, terlihat adanya tanda-tanda penurunan komitmen di dalam organisasi. Tanda-tanda ini termasuk kurangnya akuntabilitas dalam penyelesaian tugas dan keinginan untuk keluar dari perusahaan, namun terhalang oleh kesempatan pendidikan yang terbatas sehingga menimbulkan komitmen rendah pada karyawan.

Komitmen rendah menjadi hambatan utama dalam mencapai produktivitas dan kesejahteraan Perusahaan. Secara umum, karyawan dengan komitmen rendah dapat dikenali melalui serangkaian ciri-ciri yang terlihat dalam lingkungan kerja sehari-hari. Karyawan yang kurang berkomitmen cenderung kehilangan semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas mereka (Septiani, 2017). Mereka mungkin terlihat kurang berdaya dan tidak memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi maksimal pada pekerjaan mereka (Rahmawati, 2016). Hal ini dapat tercermin dari kurangnya inisiatif, kreativitas, dan kegigihan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan dengan komitmen rendah cenderung kurang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dan proyek-proyek yang ditawarkan. Mereka mungkin tidak aktif dalam pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan diri lainnya yang disediakan oleh Perusahaan (Revd et al., 2021). Ketidakpartisipasian ini dapat menghambat pertumbuhan dan pengembangan individu serta perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang kurang berkomitmen mungkin tidak sepenuhnya mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan misi Perusahaan (Arie, 2022). Mereka mungkin tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap kesuksesan perusahaan dan kurang peduli terhadap reputasi atau citra perusahaan di mata public (Viona, 2023).

Penelitian terdahulu oleh (Firmanto & Silvianita, 2022) memberikan gambaran yang lebih konkret tentang kondisi komitmen di dalam perusahaan. Hasil riset ini diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan observasi langsung terhadap partisipan. Diketahui Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa kurang termotivasi dan kurang antusias dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sejumlah karyawan menyatakan bahwa mereka sering merasa tidak memiliki kendali atau kekuatan untuk berkontribusi secara maksimal. Sebagian besar responden mengakui bahwa mereka kurang berpartisipasi dalam pelatihan atau kegiatan pengembangan yang ditawarkan oleh Perusahaan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka merasa keberatan untuk terlibat dalam proyek-proyek tertentu.

Hasil riset mencatat tingkat absensi yang tinggi di antara responden, dengan alasan-alasan yang berkisar dari kurangnya motivasi hingga ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Sejumlah responden mengakui bahwa mereka kurang merasa terhubung dengan nilai-nilai dan visi

Perusahaan (Gresida, 2019). Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka merasa kurang peduli terhadap reputasi perusahaan. Beberapa responden melaporkan adanya ketidakharmonisan dalam tim kerja dan kurangnya dukungan dari rekan-rekan kerja. Terdapat sejumlah karyawan menyatakan bahwa hubungan interpersonal di lingkungan kerja kurang baik.

Menurut Apriyanti (2018), ketika karyawan merasa tidak puas dengan gaji mereka, maka dapat menimbulkan perilaku karyawan yang buruk dan komitmen yang berkurang, yang pada akhirnya berakibat pada menurunnya prestasi kerja di antara individu karyawan. Seorang karyawan atau tenaga kerja melakukan pekerjaan untuk menerima imbalan dalam bentuk gaji atau upah. Kompensasi mengacu pada imbalan, baik moneter maupun non-moneter, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka dalam hubungan pemberi kerja-karyawan (Willie et al., 2019). Terdapat beragam kompensasi finansial, yang mencakup berbagai bentuk kompensasi termasuk gaji, upah, bonus, komisi, serta tunjangan tambahan seperti tunjangan yang diperuntukkan bagi pasangan dan anak-anak, dan tunjangan khusus posisi seperti tunjangan sekaligus yang dialokasikan untuk perjalanan bisnis atau liburan. Kompensasi non-finansial mencakup banyak tunjangan seperti perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, dan asuransi pensiun.

Menurut Yusnita dan Sari (2014), kompensasi berfungsi sebagai semacam imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu, penting untuk diperhatikan bahwa kompensasi tidak bersifat tetap dan berpotensi mengalami perubahan setiap saat. Remunerasi yang adil, sepadan dengan beban kerja, menimbulkan rasa dihargai dan sangat diperlukan di antara karyawan, sehingga menumbuhkan kinerja yang optimal dan memperkuat dukungan untuk semua upaya organisasi.

Akar Permasalahan Rendahnya Komitmen Karyawan di PT Marmin memiliki keterkaitan erat dengan sejumlah faktor yang telah teridentifikasi melalui hasil penelitian. Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan mencatat beberapa aspek yang memberikan kontribusi signifikan terhadap masalah ini (Silvianita, 2022). Salah satu temuan penelitian adalah bahwa sebagian besar karyawan mengalami ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka cenderung merasa kebingungan dan kurang termotivasi untuk berkomitmen secara penuh (Guarango, 2022). Temuan penelitian menyoroti bahwa beberapa karyawan merasa bahwa nilai dan budaya perusahaan tidak selaras dengan nilai pribadi mereka. Ketidakcocokan ini dapat menyebabkan kurangnya identifikasi dengan tujuan perusahaan, mengakibatkan rendahnya komitmen.

Karyawan yang merasa tidak jelas mengenai peluang karir dan kurangnya program pengembangan pribadi dapat menjadi lebih cenderung untuk memiliki komitmen yang rendah. Rasa ketidakpastian mengenai masa depan mereka di dalam perusahaan dapat menghambat komitmen jangka panjang. Penelitian mencatat bahwa karyawan yang merasa kurang diakui dan dihargai atas kontribusi mereka cenderung kehilangan motivasi untuk memberikan yang terbaik. Kurangnya sistem pengakuan dan penghargaan dapat menjadi faktor penting yang berkontribusi pada rendahnya komitmen (Dan et al., 2017). Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini memungkinkan PT Marmin untuk merancang strategi yang lebih terarah dan efektif dalam meningkatkan komitmen karyawan. Upaya peningkatan dapat mencakup penyempurnaan dalam komunikasi internal, pelatihan kepemimpinan, penyusunan ulang kebijakan penilaian kinerja, serta pengembangan program pengakuan dan penghargaan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan (Deswarati et al., 2013).

Tingkat kepuasan karyawan di PT Marmin terhadap kompensasi mereka relatif rendah. Akibatnya, karyawan telah menyampaikan keprihatinan mereka dengan mengajukan keluhan tentang kompensasi mereka. Namun, keluhan-keluhan ini belum ditangani atau ditindaklanjuti secara memadai oleh perusahaan. Tidak diragukan lagi, adanya masalah-masalah yang tidak ditangani seperti ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaktertarikan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat perputaran karyawan. Perputaran karyawan seperti itu, pada gilirannya, dapat membebani organisasi secara finansial. PT Marmin memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam dua bentuk: finansial dan non-finansial. Contoh kompensasi finansial termasuk insentif yang stagnan, akses terbatas terhadap tunjangan transportasi, dan ketidakcukupan dalam kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi dan inflasi jika tidak dinaikkan.

Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sarana untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan efektivitas karyawan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), sistem insentif merupakan elemen sumber daya manusia (SDM) strategis yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap fitur-fitur SDM lainnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013) karyawan diberi imbalan sebagai balas jasa atas kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Pemberian imbalan merupakan aspek mendasar dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mencakup praktik pemberian berbagai bentuk insentif dan pengakuan kepada individu-individu di dalam organisasi.

Untuk memberikan kompensasi yang adil, sangat penting bagi organisasi untuk mengalokasikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat dedikasi dan komitmen karyawan kepada perusahaan. Evaluasi dedikasi karyawan berfungsi sebagai dasar bagi para manajer untuk memastikan tingkat kompensasi yang sesuai untuk dialokasikan kepada karyawan, tergantung pada kinerja mereka. Terdapat korelasi positif antara tingkat gaji yang tinggi dengan peningkatan komitmen karyawan, dan sebaliknya, korelasi negatif antara tingkat kompensasi yang rendah dengan penurunan komitmen karyawan. Menurut Cruz (2016), sebagaimana dikutip dalam Ernawati dan Ella, adanya ketidakpuasan terhadap tunjangan memiliki dampak negatif terhadap semangat kerja dan komitmen karyawan, yang menghasilkan tingkat yang berada di bawah tingkat yang seharusnya. Hal ini akan menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Penelitian-penelitian sebelumnya telah meneliti dampak kompensasi terhadap komitmen organisasi (Dewi & Piartrini, 2020; Jufrizen, 2015; Kee et al., 2016).

Faktor kedua yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan adalah stress kerja. Gede dan Agoes (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan elemen tambahan yang berkontribusi terhadap penurunan komitmen organisasi. Masalah stres adalah masalah yang penting bagi perusahaan dan karyawan dalam sebuah organisasi. Stres memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan dan sejauh mana pekerjaan mereka memiliki makna pribadi bagi mereka (Hlatywayo et al., 2014; Uppal et al., 2014). Kehadiran stres terkait pekerjaan menimbulkan hambatan yang signifikan dan berpotensi membahayakan kesejahteraan mental dan fisik individu, serta kesehatan organisasi secara keseluruhan. Dampak stres pada individu telah dipelajari secara ekstensif (Hlatywayo et al., 2014; Yahaya et al., 2010), yang menyoroti pentingnya mengatasi stres untuk meningkatkan kesejahteraan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Siagian, 2012). Distress mencakup gejala stres yang memiliki dampak buruk pada organisasi, karena cenderung menimbulkan perilaku karyawan yang disfungsi, termasuk namun tidak terbatas pada kesalahan yang sering terjadi, semangat kerja yang menurun, kurangnya perhatian, dan ketidakhadiran yang tidak dapat dijelaskan. Namun, penting untuk dicatat bahwa stres juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi karyawan, yang disebut sebagai

eustress. Jenis stres ini dapat menghasilkan penciptaan tantangan dan emosi pencapaian, yang berfungsi sebagai faktor pendorong yang signifikan bagi banyak karyawan (Setiawan & Darminto, 2013).

Karyawan divisi HRD di PT Marmin menghadapi stres kerja yang signifikan karena tanggung jawab mereka, yang meliputi tugas-tugas seperti menyiapkan data karyawan, menghitung kehadiran dan gaji karyawan, mengelola stok alat tulis kantor, dan menyiapkan data terkait pajak untuk pelaporan. Mengingat beban kerja yang besar dan terbatasnya jumlah staf yang ditugaskan untuk tugas-tugas ini, memenuhi tenggat waktu bisa menjadi sangat menantang. Divisi akuntansi mengalami stres kerja karena harus menyelesaikan tugas harian dalam hari yang sama, tanpa ada kemungkinan untuk menundanya ke hari berikutnya. Akibatnya, divisi akuntansi menghadapi ketidakpastian mengenai durasi pekerjaan mereka. Di sisi lain, divisi pemasaran mengalami stres kerja akibat peningkatan target penjualan secara tiba-tiba setiap bulannya, tanpa adanya rapat atau analisis kondisi pasar yang ada.

Dalam menentukan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, peneliti melakukan pendekatan yang cermat dan terstruktur (Manopo et al., 2023). Analisis ini didasarkan pada temuan-temuan para ahli dan penelitian sebelumnya yang menggambarkan hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini mendasarkan analisisnya pada sejumlah faktor yang teridentifikasi oleh para ahli dalam literatur terkait. Salah satu variabel kritis yang menjadi fokus adalah kompensasi, yang secara umum diakui memiliki peran signifikan dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan. Dalam konteks ini, peneliti mempertimbangkan studi-studi yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap kompensasi dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kompensasi dianggap sebagai variabel independen (X1) yang dapat mempengaruhi variabel dependen, yaitu komitmen organisasi.

Selain itu, stres kerja juga diidentifikasi sebagai faktor yang mungkin memiliki dampak pada komitmen organisasi karyawan. Melalui peninjauan literatur, peneliti mengevaluasi studi-studi yang mencatat hubungan antara tingkat stres kerja dan tingkat komitmen karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi secara negatif kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi (Tarmizi, 2017). Oleh karena itu, stres kerja dianggap sebagai variabel independen (X2) yang mungkin berkontribusi terhadap variabel dependen, yaitu komitmen organisasi. Dengan merinci hubungan ini, penelitian ini akan menjalankan metodologi kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari responden. Melalui analisis statistik yang cermat, peneliti berharap dapat mengidentifikasi sejauh mana kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan di lingkungan kerja yang spesifik ini.

Perusahaan yang akan menjadi objek penelitian adalah PT Marmin. PT. Marmin didirikan pada bulan November 2012 dengan spesialisasi dalam menawarkan propulsi kelautan, produk terkait industri dan solusi teknik di Indonesia. Perusahaan ini memegang keagenan tunggal dari merek-merek terkemuka seperti MTU (Jerman), ZF (Jerman), Hamilton Jet (Selandia Baru), GEA Westfalia (Jerman), Kobelt (Kanada), Duramax Johnson (Amerika Serikat), Seakeeper (Amerika Serikat), dan Fire Fighting Systems (Norwegia). PT. Marmin berusaha untuk menjadi penyedia solusi kelautan dan industri terkemuka dengan membangun hubungan kerja yang baik dengan berbagai pengguna akhir serta dengan prinsipal utama kami. Dengan jaringan layanan PT. Marmin yang luas dan teknisi yang berpengalaman di seluruh Indonesia, kami terus berupaya untuk memberikan kualitas produk dan layanan purna jual yang sangat baik kepada para pelanggan kami.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Marmin”.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Marmin yang beralamat di Jalan Agung Niaga IV, Blok G5, No. 20 Jakarta Utara. Tempat penelitian ini dipilih karena peneliti tertarik mengenai kompensasi serta dinilai dapat memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian, Tingkat stress kerjanya pun dinilai sangat berpeluang karena memiliki tingkat stress kerja yang beragam.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih 5 (lima) bulan, yaitu terhitung dari bulan September 2023 sampai Januari 2024. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian karena menyesuaikan dengan jadwal perkuliahan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

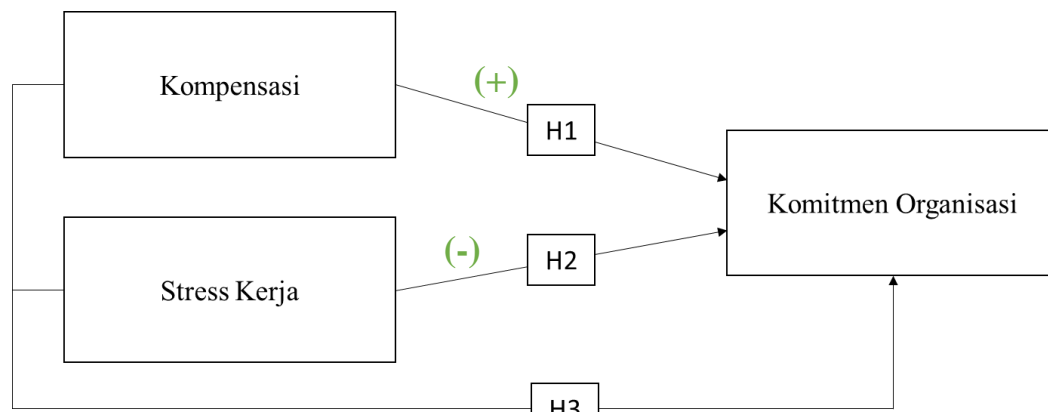
Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian				
	Se p	Ok t	No v	De s	Ja n
Observasi					
Pengajuan judul penelitian					
Pengajuan kuesioner pra-riset					
Pengumpulan data dan wawancara					
Penyusunan seminar proposal					
Analisis data					
Penyusunan hasil; penelitian					

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu melalui kuesioner, tes wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2018). Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu kompensasi dan stress kerja dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Pengumpulan data kompensasi, stress kerja, dan komitmen karyawan PT. Marmin dilakukan dengan penyebaran kuesioner.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, dan stress kerja terhadap komitmen organisasi, maka konstelasi penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Keterangan:

→ : Arah Hubungan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya jumlah objek atau subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek (Darmanah, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah Ukuran populasi penelitian ini sejumlah 40 orang karyawan, sedangkan pimpinan PT. Marmin tidak termasuk dalam responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sejalan dengan Arikunto (2012: 104) menyatakan bahwa jika jumlah populasi di bawah 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Namun, dalam kasus di mana ukuran populasi melebihi 100 individu, 10-1 persen atau 20-25% dari populasi dapat dipilih. Populasi penelitian ini terdiri dari kurang dari 100 responden, oleh karena itu, penulis memilih 40 responden, yang mewakili 100% dari total populasi di PT. Marmin. Penulis menggunakan teknik sensus untuk memilih sampel dari populasi yang lengkap.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Hasan (2002) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, data primer dapat berupa catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan, dan data-data mengenai informan. Data primer yang diperoleh harus diolah kembali.

Data primer penelitian ini diperoleh dari pengisian angket atau kuesioner oleh responden. Menurut Sandjaja, I. E dan Purnamasari, D (2018) Kuesioner yang baik adalah literasi yang dimulai sebagai draft kasar dan melalui perbaikan terus - menerus, akan dikonversi secara tepat dan diformat dalam dokumen. Kuesioner digunakan untuk memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y). Adapun instrumen untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah bentuk pemberian imbalan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja mereka. Imbalan ini dapat berupa pembayaran dalam bentuk uang, barang, atau tunjangan lainnya yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pekerja, sebagaimana diamanatkan oleh organisasi.

b. Definisi Operasional

Kompensasi menggunakan data primer dan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kompensasi dan kisi-kisi instrumen penelitian ini disusun berdasarkan definisi konseptual. Untuk menghasilkan instrumen yang valid, maka dalam penelitian ini disajikan kisi-kisi instrumen penelitian variabel kompensasi.

Berikut adalah penyajian kisi-kisi instrumen yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen akhir tersebut mencerminkan indikator-indikator dari variabel kompensasi.

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
Kompensasi	Gaji	1, 2	2
	Insentif	3, 4	2
	Tunjangan	5, 6	2
	Fasilitas	7, 8	2

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, di mana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-Ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Tabel 3. 3 Pola Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
2.	Tidak Setuju (TS)	2	4
3.	Ragu-ragu (R)	3	3
4.	Setuju (S)	4	2
5.	Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

2. Stress Kerja (X2)

a. Definisi Konseptual

Stress kerja adalah suatu kondisi dari interaksi karyawan dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

b. Definisi Operasional

Stress Kerja menggunakan data primer dan dapat diukur dengan beberapa berdasarkan aspek-aspek stress kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), yaitu: gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi belajar dan kisi-kisi instrumen penelitian ini disusun berdasarkan definisi konseptual. Untuk menghasilkan instrumen yang valid, maka dalam penelitian ini disajikan kisi-kisi instrumen penelitian variabel stress kerja. Instrumen untuk mengukur variabel stress kerja diukur berdasarkan teori yang dikembangkan oleh aspek-aspek stress kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), yaitu: gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Berikut adalah penyajian kisi-kisi instrumen yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen akhir tersebut mencerminkan indikator-indikator dari variabel stress kerja.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Stress kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
Stress Kerja	Gejala Fisik	3	1
	Gejala Psikologis	4, 5	2
	Gejala Perilaku	1, 2	2

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, di mana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-Ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Tabel 3. 5 Pola Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
2.	Tidak Setuju (TS)	2	4
3.	Ragu-ragu (R)	3	3
4.	Setuju (S)	4	2
5.	Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

3. Komitmen Organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi mengacu pada keinginan yang dimiliki karyawan untuk organisasi, sebagaimana dibuktikan dengan tingkat keterlibatan mereka yang signifikan dalam mengejar tujuan organisasi. Aspirasi karyawan dimanifestasikan dalam komitmen yang teguh untuk tetap berada di organisasi dan keinginan mereka untuk secara konsisten berjuang untuk integrasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen Organisasi menggunakan data primer dan dapat diukur dengan beberapa aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2003) yaitu: *Affective comitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi belajar dan kisi-kisi instrumen penelitian ini disusun berdasarkan definisi konseptual. Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Komitmen Organisasi yang disusun peneliti berdasarkan menurut aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2003) yaitu: *Affective comitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala komitmen organisasi maka komitmen komitmen akan semakin tinggi.

Berikut adalah penyajian kisi-kisi instrumen yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen akhir tersebut mencerminkan indikator-indikator dari variabel komitmen karyawan PT. Marmin.

Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen karyawan PT. Marmin

Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
Komitmen Organisasi	<i>Affective comitment</i>	1, 3, 9	3
	<i>Comitment Continuance</i>	4, 5, 6	3
	<i>Normative Comitment</i>	2, 7, 8	3

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, di mana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-Ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Tabel 3. 7 Pola Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
2.	Tidak Setuju (TS)	2	4
3.	Ragu-ragu (R)	3	3
4.	Setuju (S)	4	2
5.	Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

A. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data sehingga dapat melihatnya besarnya pengaruh antar variabel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program *software* SPSS 24. Berikut langkah-langkah dalam menganalisis data:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal (Umar, 2011). Syarat dalam analisis parametrik adalah distribusi data yang normal. Agar mengetahui bahwa model yang diteliti memiliki distribusi normal adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Normal Probability Plot* (Supardi, 2014) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.

Hipotesis Penelitiannya adalah:

H_0 : artinya data berdistribusi normal

H_a : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*Normal Probability Plot*), yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka H_0 diterima.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

1. Jika *deviation from linearity* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
2. Jika *deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang digunakan jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian statistik dengan melihat dari nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Duwi, 2011). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yang meliputi terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik memiliki syarat tidak terjadi masalah heteroskedastitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Hipotesis penelitiannya adalah:

1. H_0 : Varians residual konstan (Homokedastistas)
2. H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastistas)

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi Heteroskedastistas
2. Jika signifikansi $< 0,5$ maka H_0 ditolak artinya terjadi Heteroskedastistas

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Digunakan untuk menguji H_1 dan H_2 , yaitu pengaruh antara kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen karyawan PT. Marmin secara parsial maupun simultan. Adapun rumus persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat
 α = Konstan (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 X_1 = Variabel bebas pertama
 X_2 = Variabel bebas kedua
 X_3 = Variabel bebas ketiga
 b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama X_1
 b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua X_2

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak yaitu, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel terikat, apakah kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya variabel *kompensasi*, *stress kerja* dan *risk-tolerance* secara serentak tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Marmin.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya variabel *kompensasi*, *stress kerja* dan *risk-tolerance* secara serentak berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Marmin.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : b = 0$, artinya variabel *kompensasi* tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Marmin.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel *kompensasi* berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Marmin.

2. $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel *stress kerja* tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Marmin.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel *stress kerja* berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Marmin.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

2. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Marmin didirikan pada bulan November 2012 dengan fokus pada penyediaan propulsi kelautan, produk industri, dan solusi teknis di Indonesia. Perusahaan ini memiliki perjanjian eksklusif dengan merek-merek terkenal seperti MTU (Jerman), ZF (Jerman), Hamilton Jet (Selandia Baru), GEA Westfalia (Jerman), Kobelt (Kanada), Duramax Johnson (Amerika Serikat), Seakeeper (Amerika Serikat), dan Sistem Pemadam Kebakaran (Norwegia).

Alamat : Jl. Agung Niaga IV No.20 blok G5, RT.13/RW.13, Sunter
 Perusahaan : Agung, Jakarta, North Jakarta City, Jakarta 14350
 No Telpn : Main Line: +62 21 5276845
 Fax: +62 21 5700638
 Email dan : info@marmin.co.id; sales@marmin.co.id;
 Website : https://www.marmin.co.id/content/marmin_page/index.php.

Tujuan dari Perusahaan ini adalah menjadi penyedia solusi maritim dan industri terkemuka dengan membina kemitraan yang kuat dengan pengguna akhir dan prinsipal utama kami. Dengan jaringan layanan kami yang luas dan teknisi yang terampil di seluruh Indonesia, tujuan utama kami adalah untuk secara konsisten memberikan kualitas produk yang luar biasa dan dukungan purnajual kepada klien kami yang berharga.

a. Logo Perusahaan



Gambar 4. 1 DIstribusi Variabel Kompensasi

b. Visi Perusahaan

Menjadi penyedia solusi kelautan dan industri kelas dunia untuk peralatan kelautan dan layanan terkait.

c. Misi Perusahaan

Kami berusaha keras untuk memberikan tidak hanya nama-nama merek terkemuka di dunia kepada pelanggan, tetapi juga memberikan solusi dan pasokan yang optimal, efisien, dan dapat diandalkan kepada pelanggan kami. Kami memprioritaskan pelanggan kami terlebih dahulu dan ingin melampaui harapan mereka melalui kualitas, inovasi, dan keandalan.

4.1.2 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan temuan frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Marmin:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	15	37,5%
2.	Perempuan	25	62,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, 15 responden (37,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 25 responden (62,5%) berjenis kelamin perempuan. Artinya perempuan sedikit lebih dominan didalam operasional PT. Marmin.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel berikut menunjukkan temuan frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Marmin:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA	8	20%
2.	D3	10	25%
3.	S1	18	45%
4.	S2	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, 18 responden (45%) memiliki gelar Sarjana (S1), 10 responden (25%) memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), 8 responden (20%) memiliki pendidikan terakhir SLTA, dan 4 responden (10%) memiliki gelar Master (S2).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut menunjukkan temuan frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Marmin:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30	29	72,5%
2.	30-40	6	15%
3.	40-50	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, responden berusia 20-30 tahun mencapai 72,5% dari total, responden berusia 30-40 tahun sebanyak 15%, dan responden berusia 40-50 tahun sebanyak 12,5% dari total. Artinya, karyawan yang paling banyak bekerja di PT. Marmin adalah yang berjiwa muda dan energik, sedangkan yang lebih tua menjadi manager atau kepala bagian di PT. Marmin.

PENUTUP

Kesimpulan

Peneliti telah melakukan penelitian pada Karyawan PT. Marmin. Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, deskripsi data tiap variabel yang telah dijelaskan, serta analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Marmin. Artinya apabila kompensasi yang diterima oleh

- karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan PT. Marmin
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Marmin. Artinya apabila stress kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap penurunan komitmen organisasinya.
 3. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Marmin.

Implikasi

Berdasarkan temuan-temuan yang disebutkan di atas, penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi sebagai berikut:

A. Implikasi Teoritis

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, hubungan teoritis antara kompensasi dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan telah terbentuk. Hasil ini bermanfaat untuk mendapatkan pemahaman dan informasi mengenai kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi untuk mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi, khususnya di wilayah Jakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan PT. Marmin

B. Implikasi Praktis

Temuan dari penelitian ini memberikan manfaat praktis dengan mengkaji kompensasi karyawan, stres kerja di kalangan karyawan generasi Z, dan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi, khususnya di kalangan karyawan generasi Z.

Berdasarkan indikator stres kerja yang memiliki nilai rata ± rata tertinggi adalah ketidakmampuan karyawan dalam bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain, sebaiknya perusahaan melakukan survey apakah karyawan merasa ditekan dalam mengerjakan tugas secara optimal. Apabila iya, perusahaan dapat melakukan rolling jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan pada bidangnya masing ± masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Sifa. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721–731.
- Apriyanti, A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PT. LINTANG SARANA MEDIA MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 10(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v10i1.81>

- Ariawan, P. A. Y., & Sriath, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964–992.
- Arie, P. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru*.
- Baru, E., Musa, C. I., Dipoadmodjo, T. S. P., Musa, M. I., Ikhwan, M., & Haeruddin, M. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP. *JIMBE (Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi)*, 1(2), 45–56.
- Christover, G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(4), 999–1008.
- Dan, K., Organisasi, K., Satyawan, I. P. A., Salit, I. G., & Netra, K. (2017). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR A*. 6(7), 3651–3682.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV Hira Tech.
- Desniari, K., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 9(4), 1401–1424.
- Deswarati, C. W., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2013). Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4 No 2*, 1–11.
- Dewi, D. A. D. K., & Piartrini, P. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1297. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p04>
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994–7021.
- Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry. *Eur J Bus Soc Sci*, 1, 34–51.
- Duwi, P. (2011). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Ernawati, & Sinambela, E. A. (2016). The Effect of Compensation and Career Development on Organizational Commitment. *Journal of Engineering and Social Sciences (JESS)*, 24–32.
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3730–3755.
- Firmanto, A., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor The Influence of Work Motivation and Workenvironment on Employee Performance of The Bogor District

Communication and Informatics O. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 808–814.

- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5928. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p03>
- Guarango, P. M. (2022). No Title העינים לנגד שבאמת מה את לראות קשה הכי. In *הארץ* (Issue 8.5.2017).
- Hakim, A. (2020). *Effect Of Compensation, Career Development, Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitments In Pt Jakarta Tourisindo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:226616118>
- Hamdan, Y. (2012). *Work Stress and its Management : A Practical Case Study*. 4(18), 33–36.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hlatywayo, C. K., Zingwe, T., Mhlanga, T. S., & Mpofu, B. D. (2014). Precursors Of Emotional Stability, Stress, And Work-Family Conflict Among Female Bank Employees. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 13(4), 861. <https://doi.org/10.19030/iber.v13i4.8695>
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 15*(01), 1–11.
- Kee, L. B., Ahmad, R. bin, & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.20849/abr.v1i1.29>
- Krishnan, L. (2014). Factors Causing Stress among Working Women and Strategies to Cope Up. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 12–17. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:41533635>
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun pendidikan (Tinjauan Kritis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita.
- Manopo, C., Trang, I., & Trifena, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado Effect of Compensation, Organizational Commitment and Work Stress on Employee Turnover Intention At Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Saerang 454 Jurnal EMBA*, 11(1), 454–464.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Martadiani, A. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT . Indonesia Natural Laris di Denpasar. *Wacana Ekonomi*, 18(September), 126–133.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Name, C., Name, T., Revd, R. T., Lungile, L., World Economic Forum, Fitzpatrick, T., Modeling, L. M., Measurement, F., Snowrift, O. N., Environmental, A. R., Regional, S. S., Power, E., Limited, G. C., Influence, T. H. E., Snow, O. F., On, F., Around, S., Embankment, T. H. E., Wind, I. N., ... End, F. Y. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue 2).
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk . *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(2), 32–45.
- Perdana, D. A. (2019). Pelayanan Komunikasi Perbankan Dan Kepuasan Nasabah (Perspektif Komunikasi Islam). *Islamic Communication Journal*, 4(2), 226. <https://doi.org/10.21580/icj.2019.4.2.3959>
- Rahmawati, R. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pada Mata Pelajaran Ekonomi Tahun Ajaran. *Skripsi*, 146.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Rajawali Pers.
- Sandjaja, I. E., & Purnamasari, D. (2018). *Perancangan Kuisisioner Survei Galangan. February 2017*.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT. Jengjala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 1539–1565.
- Septiani, N. W. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1–14.
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi, Volume 01*.
- Siagian, & P, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Change Publication.
- Suwarto, F., & Suhartono. (2019). The Effect of Work Stress , Compensation , and Motivation to Organizational Commitment. *IJCSN - International Journal of Computer Science and Network*. <https://doi.org/10.4108/eai.20-1-2018.2281892>

- Syarif, H. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). Pengaruh Stress Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Studi Kasus Pt. Fei. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315–322. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.64>
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11* (Edisi 11). Raja Grafindo Persada.
- Uppal, N., Mishra, S. K., & Vohra, N. (2014). Prior Related Work Experience and Job Performance: Role of personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(1), 39–51. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12055>
- Viona, S. (2023). *Pengaruh Kepercayaan, Citra Perusahaan, dan Customer Experience terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT Armada Lintas Samudra*.
- Widayanti. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 5((1)).
- Widiyastuti, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 2, 45–61.
- Widjaya, O. H., Budiono, H., Elang, A., & Bayu, P. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *SERINA III*, 161–170.
- Willie, P., Alfonsius, & Manday, C. C. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pt . Menara Mas Mega Mandiri. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(1), 18–28.
- Wongsuwan, N., & Phanniphong, K. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment : Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter ? *MDPI Sustainability*.
- Yahaya, N., Yahaya, A., Tamyas, F. A., Ismail, J., & Jaalam, S. (2010). The effect of various modes of occupational stress, job satisfaction, intention to leave and absentism companies commission of Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(7), 1676–1684.
- Yusnita, N., & Sari, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 23–27. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.463>