

Analisis Hubungan Stres Kerja, Kompensasi Langsung dan Komitmen Organisasi pada Perusahaan Distribusi Peralatan Kesehatan Nasional

Irzan Soepriyadi¹ Budi Harto² Ade Risna Sari³ Desi Kristanti⁴ Joko Ariawan⁵ Aditya Wardhana⁶ Lilik Suryaningsih⁷ Ana Faizah⁸

¹Prodi Manajemen, IBI Kosgoro 1957, DKI Jakarta, Indonesia

²Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I, Jawa Barat, Indonesia

³Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat, Indonesia

⁴Prodi Manajemen, Universitas Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

⁵Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, DKI Jakarta, Indonesia

⁶Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom, Jawa Barat, Indonesia

⁷Prodi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Penerbangan Aviassi, DKI Jakarta, Indonesia

⁸Prodi Keperawatan, Universitas Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan masalah yang terjadi pada PT Toyosindo yaitu keluhan karyawan mengenai kompensasi langsung yaitu gaji dan adanya turnover melebihi standar perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan stress kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sebanyak 55 responden yang terlibat pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yang merupakan total populasi karyawan dari PT Toyosindo. Pengukuran variabel untuk uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F dengan aplikasi SPSS 25. Hasil riset menyimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kompensasi langsung dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Saran bagi manajemen agar selalu memerhatikan dan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Selain itu, perusahaan harus mengoptimalkan komitmen organisasi dan mengurangi tingkat turnover agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Komitmen Organisasi, Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of financial compensation and working stress on organizational commitment. This type of research used in this study is to use quantitative methods. In this study, researchers used quantitative data from the results of distributing questionnaires through Google forms. The sample of this research included 55 employees of PT Toyosindo. Measurement of variables to test the hypothesis using the T test and F test. In testing hypothesis, known t count 4,033 > t tabel 2,006 and the significance value 0,000 < 0,05 which means financial compensation significantly related organizational commitment, t count 2,555 > t table 2,006 working stress has a significant influence on organizational commitment. For the F-test results obtained in this study calculated F value = 40,866 and the value of F table = 3,180 and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus it can be concluded that there is a significant influence between financial compensation and working stress to commitment organizational.

Keywords: Financial Compensation, Organizational Commitment, Working Stress



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Potensi bisnis perusahaan distributor di Indonesia memiliki potensi yang berkembang dari hari ke hari. Perusahaan distributor memegang peranan penting dalam proses kegiatan

jual beli barang. Tanpa adanya distributor proses bisnis sulit berjalan karena nantinya tidak akan ada "jembatan" yang menghubungkan pembuat produk dan pembeli. Menurut Tjiptono (2000), pendistribusian dapat diartikan sebagai kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen kepada konsumen, sehingga penggunaannya sesuai dengan yang diperlukan. Distributor akan menciptakan kelancaran arus pemasaran dan memiliki tujuan untuk menjamin kelangsungan produksi sehingga barang tidak tertahan di pihak produsen, selain itu distributor memastikan konsumen dapat menerima produk yang diinginkan. Hal ini juga meliputi cara pengenalan barang (promosi) hingga proses pengiriman barang ke konsumen (liputan6.com, 2020).

PT Toyosindo adalah perusahaan distributor yang sudah berdiri sejak tahun 2008 dan terletak di Jalan Danau Sunter Selatan, Ruko Royal Sunter, Sunter Selatan. PT. Toyosindo dalam kegiatan usahanya, mendistribusikan berbagai produk, antara lain alat-alat pembantu rumah tangga, alat tulis kantor dan alat kesehatan. Pendistribusiannya disalurkan ke berbagai toko seperti apotik, toko grosir, restoran, dan lain-lain. Berdasarkan aturan perusahaan PT. Toyosindo mempunyai komitmen dan target untuk terus memperluas jaringan di setiap wilayah atau membangun jaringan distribusi baru di area-area strategis. Strategi yang dimiliki PT Toyosindo adalah dengan memberikan harga promo kepada para toko pelanggan, memberikan layanan terbaik, maupun selalu memelihara hubungan yang baik antara perusahaan dengan toko. Strategi ini yang menuntun PT Toyosindo untuk mendapatkan capaian-capaian yang baik untuk perusahaan. Menurut informasi Manajer Keuangan, PT Toyosindo menargetkan meningkatkan omset dan penambahan mitra toko sebesar 15-20% setiap bulan.

Pencapaian-pencapaian yang didapatkan oleh PT Toyosindo tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi aspek penting karena mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi. Menurut Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam hal jasa dan usaha kerja karena dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia-nya agar tetap bermutu unggul, PT Toyosindo memiliki fokus pengembangan SDM di bidang kompensasi langsung, stres kerja dan komitmen organisasi.

Salah satu bidang fokus pengembangan PT Toyosindo adalah variabel kompensasi langsung. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi langsung adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, gaji, upah, insentif dan bonus yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:42), kompensasi langsung adalah kompensasi seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Karyawan yang diberikan kompensasi langsung yang layak dan sesuai akan membuat mereka bekerja lebih maksimal dan lebih berkomitmen di perusahaan tempat mereka bekerja.

Teori ini dikuatkan dengan hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe. Menurut Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe (2018), dalam penelitian berjudul pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai, terbukti bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi Rambe sesuai dengan temuan hasil penelitian Erwanda Wildam Pratama, M. Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan (2016), yakni bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain kompensasi langsung, bidang fokus pengembangan SDM PT Toyosindo adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2011:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan 2013:204). Semakin tertekan dan merasa stres seorang karyawan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki peluang besar untuk *resign* dan berdampak pada komitmen organisasi yang rendah.

Teori ini dikuatkan dengan hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inayatul Lailiyah dan Pudi Astiono (2020). Menurut Inayatul Lailiyah dan Pudi Astiono (2020), dalam penelitian berjudul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Go Distro Sablon Kaos di Sukodadi Lamongan, terbukti bahwa stres kerja dapat dibuktikan sebagai variabel yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan Inayatul Lailiyah dan Pudi Astiono (2020) sesuai dengan temuan hasil penelitian Hana Lestari Ningsih, Badia Perizade, Agustina Hanafi dan Marlina Widiyanti (2020), yakni bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan landasan teori, permasalahan dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dikemukakan beberapa hal yang mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan PT Toyosindo. Untuk itu, penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana Kompensasi Langsung dan Stres Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan PT Toyosindo. Berdasarkan dengan teori-teori yang ada, metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dapat disebut dengan metode kuantitatif dikarenakan jumlah data dapat terukur. Selain itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang didapat harus dilakukan perhitungan kemudian didefinisikan.

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu, kompensasi langsung (X1), stres kerja (X2), dan komitmen organisasi (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Perusahaan

PT. Toyosindo adalah Perusahaan yang dipimpin oleh Alvin Tejasukmana S.E dan bergerak dibidang distributor barang alat tulis kantor. Perusahaan ini melakukan pendistribusian ke berbagai toko, sekolah, kantor dan lain-lain. Perusahaan ini bekerjasama dengan perusahaan PT. 3M Indonesia dalam hal mendistribusikan barang. PT 3M mempercayai PT Toyosindo untuk menjadi distributor resmi sejak tahun 2010. Adapun visi dan misi yang sedang dikembangkan oleh PT Toyosindo (Sumber : Data PT Toyosindo). Visi: Menjadi perusahaan distributor yang terkemuka, unggul dan terdepan dalam pelayanan dan kinerja. Misi: Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas bagi para *stakeholder* dan masyarakat Indonesia dan Melakukan pengembangan berkesinambungan atas sumber daya

perusahaan untuk meningkatkan profesionalisme bagi kepuasan konsumen

Pembahasan

Main Test

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,265 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $55 - 2 = 53$. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total *Pearson Correlationnya* lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,265.

Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau dapat dikatakan akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Instrument akan dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau menggunakan atasan 0,6 atau cronbach's alpha $> 0,6$. Berdasarkan teori dari dua buku yang peneliti dapatkan, maka peneliti menetapkan teori dari Sekaran (1992) yaitu dengan nilai 0,7.

Uji Normalitas

Uji normalitas dibutuhkan dalam sebuah penelitian untuk melihat apakah suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, jika suatu penelitian tidak berdistribusi normal maka data dari penelitian tersebut tidak baik. Cara pengujian yang digunakan yaitu dengan menguji normalitas residual pada uji statistik *One- Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*, yang dimana apabila jika uji nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute* residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kompensasi Langsung (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi Langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Kompensasi Langsung (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Di dalam melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak atas hasil yang diperoleh. Maka implikasi manajerial, berdasarkan hasil nilai mean, yaitu: Melalui hasil mean dalam penelitian ini, variabel Kompensasi Langsung (X1) memiliki nilai yang relatif rendah pada indikator dengan pernyataan "Perusahaan mengikutsertakan karyawan pada program BPJS Kesehatan". Apabila perusahaan tidak memfasilitasi atau memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan, maka karyawan akan merasa tidak terjamin kesehatannya dan tidak merasa aman untuk bekerja di perusahaan tersebut; apabila terjadi kemungkinan kecelakaan kerja ataupun gangguan kesehatan yang

disebabkan oleh aktivitas kerja. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan kesehatan karyawannya melalui berbagai cara; antara lain mengikutsertakan karyawan pada program BPJS Kesehatan atau memberikan program reimbursement biaya pengobatan karyawan, serta memberikan dukungan vitamin dan susu untuk meningkatkan imunitas kesehatan selama beraktivitas di gudang yang penuh debu & kontaminasi.

Melalui hasil mean dalam penelitian ini, variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai yang relatif tinggi pada pernyataan "Saya merasa pekerjaan rutin yang berulang-ulang sepanjang hari sangat membosankan". Apabila karyawan merasa bosan terhadap pekerjaannya, dikhawatirkan akan terjadi kejenuhan maupun kondisi yang tidak maksimal sehingga dapat terjadi kesalahan pada pekerjaan. Maka dari itu selama dalam waktu bekerja dapat diisi waktu seperti senam di pagi hari sebelum bekerja dan sesudah bekerja upaya tersebut dapat mengurangi rasa bosan pada karyawan.

Melalui hasil mean dalam penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai yang relatif rendah pada pernyataan "Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini". Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Apabila hal ini terjadi, maka perusahaan dapat dengan mudah kehilangan karyawannya, sehingga mempengaruhi keberlangsungan proses dan aktivitas perusahaan. Perusahaan sebaiknya melakukan peninjauan kembali dari segi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, perencanaan jenjang karir bagi para karyawan, serta hendaknya perusahaan harus memiliki program retensi (nego gaji) untuk menurunkan tingkat turnover karyawan. Harapannya, dengan alternatif solusi tersebut akan menurunkan kemungkinan bagi karyawan untuk memutuskan mengundurkan diri (*resign*) dari perusahaan karena mereka merasa keperluannya dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990, "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, pp.1-18
- Anoraga, p. (2001) *Psikologi Indusrti dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. BPFE Yogyakarta.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*, buku satu edisi sembilan. Ernie Tisnawati Sulekurniawa dan Kurniawan Saefullah, Op. Cit.,
- Fauji, H. (2013). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Karya Mandiri Environment*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Hadari Nawawi. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko (2013). *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta.
- Handoko. (2013). *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta.
- Hashim dan Zubair Akram E3 *Journal of Business Management and Economics*.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Cetakan
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mintzberg on *Management: Inside our Strange World of Organizations*" pada tahun 1990.
- Moorhead, G, & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat

- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kelima. PADANG. Jurnal Manajemen, Vol.5, Pengantar Manajemen, hlm. 216
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Rohman, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Malang: Inteligencia Media
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. Jurnal Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Usman Effendi, Asas Manajemen, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 3.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Yuwono.(2012). Staphylococcus Aureus dan Methicillin-Resistant Staphylococcus Aureus (MRSA). Palembang: Departemen Mikrobiologi FK Universitas Sriwijaya