

Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta

Tri Nasiroh¹; Endang Tri Wahyuni²

^{1,2}Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

*Corresponding author: endtriwahyuni@gmail.com

Received: 20 Desember 2023

Revised: 02 Januari 2024

Accepted: 06 Januari 2024

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Penelitian awal/observasi dilakukan pada Maret 2022 dan penyebaran kuesioner pada Januari 2023.

Metodologi: Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan responden 80 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan software *SPSS versi 26.0 for Windows (Statistical Package for the Sciences)*.

Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, stres kerja, dan kompensasi.

Orisinalitas: Penelitian ini berkontribusi pada literatur komitmen organisasi karyawan dengan mengambil konteks di Super Dazzle Yogyakarta.

Kata kunci: motivasi kerja, stres kerja, kompensasi, komitmen organisasi.

UBMJ

UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Pada masa sekarang, seluruh organisasi bersaing secara ketat untuk mewujudkan tujuan masing-masing dan berusaha untuk tetap *survive* dalam menghadapi perkembangan zaman yang tidak bisa diprediksi. Menurut Hasibuan (2014) persaingan ketat menjadikan perusahaan dituntut agar mampu berinovasi dan meningkatkan kualitas dari seluruh sumber daya yang ada agar target dan tujuan perusahaan terwujud. Jenis usaha yang terus berkembang dan merajalela sampai saat ini salah satunya adalah bisnis retail. Salah satu bisnis retail yang sukses dan banyak diminati masyarakat yaitu Super Dazzle Yogyakarta merupakan jenis usaha retail yang memiliki berbagai macam kebutuhan seperti, handphone beserta aksesorisnya, komputer, berbagai macam kebutuhan rumah tangga, dan juga macam-macam sembako. Usaha ini pertama kali didirikan pada tahun 2002 dan terdiri dari beberapa area dimana masing-masing area memiliki manajemen berbeda namun masih pada satu koordinasi pusat.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting guna mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2006) masalah yang sering dialami perusahaan tentang SDM diantaranya yaitu bagaimana mempertahankan komitmen karyawan pada perusahaan. Komitmen yang kuat akan berpengaruh positif terhadap perusahaan. Menurut Wibowo (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada karyawan agar tetap setia jadi anggota organisasi ataupun meninggalkan organisasi guna mencari pekerjaan lainnya. Terdapat pengaruh faktor terhadap komitmen organisasi yaitu motivasi kerja.

Menurut Siagan (2015), motivasi kerja merupakan daya dorong pada seseorang guna berkontribusi sebesar-besarnya guna kelancaran organisasi mewujudkan tujuan, dengan maksud jika tujuan organisasi terwujud maka terwujud juga tujuan pribadi anggota organisasi. Berdasar wawancara dengan karyawan bahwa motivasi di Super Dazzle Yogyakarta masih rendah, hal ini ditunjukkan adanya karyawan kurang mendapat arahan dan bimbingan dari atasan, setiap hari para

karyawan harus selalu siap melayani customer, serta kurangnya pelatihan keterampilan karyawan secara rutin.

Faktor lain yang berpengaruh pada komitmen organisasi ialah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan stres kerja ialah rasa tertekan yang karyawan alami saat menjalankan pekerjaannya. Bukti stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu beban kerja yang harus dilakukan karyawan setiap hari, harus pintar membagi waktu untuk menjalani kewajibannya sebagai karyawan yang masih berstatus mahasiswa tingkat akhir, serta otoritas pekerjaan yang selalu dituntut perusahaan.

Selain memperhatikan motivasi kerja dan stres kerja, organisasi juga perlu memperhatikan kompensasi yang ada di perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi yaitu pendapatan berwujud uang, barang yang karyawan terima sebagai imbalan karena jasanya pada perusahaan. Berdasar wawancara pada karyawan Super Dazzle Yogyakarta, terdapat permasalahan terkait sistem pemberian kompensasi, yaitu tidak adanya kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan, tidak adanya pemberian *reward* bagi karyawan yang sudah berusaha dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan uraian atau paparan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta”.

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006), pengertian komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2015), berpendapat bahwa komitmen berhubungan dengan keterlibatan karyawan dan karyawan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2003), pengertian komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan keinginan untuk tetap menjadi anggotanya, di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan itu bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, komitmen organisasi di tempat penelitian merupakan rasa setia pada perusahaan dengan cara karyawan terlibat dan ikut merasa memiliki perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015), motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang guna berkontribusi sebesar-besarnya demi kelancaran organisasi mewujudkan tujuan. Menurut Robbins (2008), menjabarkan motivasi kerja sebagai kemauan guna mengeluarkan upaya tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut guna terpenuhinya sebuah keperluan individu. Menurut Hasibuan (2014), motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab. Berdasar beberapa pendapat para ahli di atas, motivasi kerja di tempat penelitian merupakan dorongan bagi karyawan untuk tetap semangat dalam memberikan kontribusinya pada perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Stres Kerja

Stres kerja yaitu perasaan tegang yang berpengaruh pada emosi, cara berpikir serta kondisi seseorang (Handoko, 2016). Stres kerja yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan bagi seseorang karyawan dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu. Menurut Gibson Ivancevich dalam Hermita (2011) stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh

perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Berdasar beberapa pendapat para ahli di atas, stres kerja di tempat penelitian merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

Kompensasi

Kompensasi ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan pada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan (Samsudin, 2011). Menurut Hasibuan (2014), pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang karyawan terima sebagai imbalan karena jasanya pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kompensasi adalah seluruh jenis penghargaan berupa uang ataupun bukan yang diberikan pada karyawan secara layak dan adil karena jasa mereka mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasar beberapa pendapat para ahli di atas, kompensasi di tempat penelitian merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi berupa kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong dalam diri seseorang (Sutrisno, 2016). Apabila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan ke hasil komitmen yang menguntungkan dan bermanfaat bagi perusahaan (Robbins, 2008). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dibuktikan dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Glorya *et al* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa ada pengelolaan dan penanganan akan berdampak pada keinginan seseorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi (Sanjaya, 2012). Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasi, karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja (Handoko, 2016). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dibuktikan dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Putu *et al* (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Diduga Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawannya. Jika

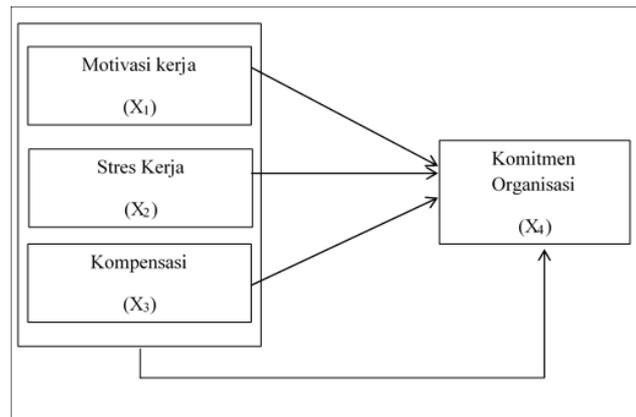
perusahaan memberi kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan dan kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya maka kemungkinan karyawan tidak akan berpikir untuk berpindah kerja lagi, atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain (Panggabean, 2002). Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan jasa yang diberikan karyawan pada perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan komitmen karyawan di suatu perusahaan (Usman Fauzi, 2014). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dibuktikan dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Dodi Prasada *et al* (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan hipotesis pertama, kedua, dan ketiga maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₄: Diduga Motivasi, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian awal atau observasi dilakukan pada Maret 2022, dan penyebaran kuesioner pada Januari 2023. Penelitian dilaksanakan di Super Dazzle Jalan Affandi No.20 Soropadan, Condongcatur, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian difokuskan pada motivasi kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan dengan sampel berjumlah 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan menyebar kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan software SPSS versi 26.0 for Windows (Statistical Package for the Sciences).

Hasil dan Diskusi

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini di uji coba dengan menggunakan 30 responden. Pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 10 butir pernyataan Motivasi Kerja (X₁), 10 butir

pernyataan Stres Kerja (X_2), 10 butir pernyataan Kompensasi (X_3), dan 10 butir pernyataan Komitmen Organisasi (Y) pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer SPSS *versi* 26.0 dan menggunakan rumus korelasi *product moment* atau juga dikenal dengan korelasi *pearson*, diperoleh hasil uji validitas variabel motivasi kerja, stres kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi, seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta memiliki hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu seluruh nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,361.

Suatu pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel yaitu jika alat ukur berupa instrumen mampu memberikan hasil yang relatif sama dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, stres kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi, seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan serta untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 26.0 for Windows* dan hasil uji hipotesis berupa uji T dan F. Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T	Sig	Keterangan	Hasil
Motivasi Kerja (X_1)	0,389	2,954	0,004	Positif Signifikan	1: Diterima
Stres Kerja (X_2)	- 0,166	- 2,593	0,011	Negatif Signifikan	2: Diterima
Kompensasi (X_3)	0,287	2,589	0,012	Positif Signifikan	3: Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 2,954. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,99167. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,954 > 1,99167$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,389 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila motivasi kerja semakin naik maka komitmen organisasi juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins (2008), bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus mampu memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Glorya A. Siwi, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel stres kerja sebesar -2,593. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,99167. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-2,593 < 1,99167$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar -0,166 bertanda negatif dan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila stres kerja menurun maka komitmen organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Handoko (2016) peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasi, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasi, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Stres kerja dapat mengakibatkan tingkat komitmen organisasi menurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Yoga Ariawan, A.A. Ayu Sriathi (2018), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF PT. Banyumas Denpasar” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PBF PT. Banyumas Denpasar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel kompensasi sebesar 2,589. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,99167. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,589 > 1,99167$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,287 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila kompensasi semakin baik maka komitmen organisasi juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Usman Fauzi (2014) bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan jasa yang diberikan karyawan pada perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan komitmen karyawan di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodi Prasada, Denok Sunarsi, Arga Teriyan (2020), dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada DHL Logistic di Jakarta” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas (motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3)) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi (Y)), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	606,589	3	202,196	15,544	,000 ^a

Residual	988,611	76	13,008
Total	1595,200	79	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,356	3,60667

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar $15.544 > 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya pemilihan ketiga variabel bebas yakni motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dalam penelitian ini sudah tepat dalam menjelaskan variabel terikat komitmen organisasi (Y). Selain itu uji F juga didukung dengan hasil penghitungan koefisien determinasi (R^2) yang memperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,356 atau 35,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,356 atau 35,6% dan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi pada variabel motivasi kerja 0,389 bertanda positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar -0,166 bernilai negatif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,287 bertanda positif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Variabel motivasi kerja, stres kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang dilakukan, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,544 > 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) diterima.

Hipotesis tersebut diperkuat dengan nilai adjusted r square sebesar 0,356 atau 35,6 % yang menunjukkan sumbangan pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Referensi

- Ariawan, A. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. ISSN 2303-1174 Volume 7 Nomor 2 Edisi 2018.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fory, N.A. (2018). *Organization Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron. (2013). *Perilaku dalam Organisasi, Memahami dan Mengelola Sisi Kerja Manusia*, Prentice-Hall International: New Jersey.
- Griffin, R. W. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans Fred, (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Lyon, B. L. (2012). *Stress, coping, and health*. In Rice, H. V. (Eds.) *Handbook of stress, coping and health: Implications for nursing research, theory, and practice*. USA: Sage Publication, Inc.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mar'at. (2000). *Sikap Manusia, Pembahasan Dan Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasada, Arga. T. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 4 Nomor 1 September 2020.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P dan Judge A. Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-1*. Bandung: Pustaka Setia Hariandja.
- Sanjaya, Wina. (2012). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwi, Irvan. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Volume 8 Nomor 1 Januari 2020.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CV Andi Afsett.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Re&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Afsett.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti. (2010). *Definisi Variabel, Indikator, Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Usman, Fauzi. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. ISSN 2355-5408 Volume 2 Nomor 3 Edisi 2014.