PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) PUSAT MANAGEMENT PROYEK SEMARANG

Willy Siska^{*1}, Muhammad Su'un², Muhsin Wahid³

^{*1,2,3}Universitas Muslim Indonesia, Makassar

e-mail: ^{*1}willy.ws12@gmail.com, ²muhammad.su'un@umi.ac.id, ³muhsinwahid@umi.ac.id

Received: 05 Agustus 2025

Revised: 16 Agustus 2025

Accepted: 16 Agustus 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang. Data dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai di PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang pada tahun 2025 yaitu bersedia menjadi responden.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 90 pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan SPSS 26.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan, gaji, dan hubungan dengan atasan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena karyawan yang berkomitmen menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, dan upaya maksimal demi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja, peningkatan kepuasan, dan penguatan komitmen menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effects of Work Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Central Project Management Semarang. The data for this study were obtained from employees at PT. PLN (Persero) Central Project Management Semarang in 2025 who agreed to be respondents.

This research used primary data collected through direct field research by distributing questionnaires/statements to the respondents. Sampling was conducted using a census method due to the small sample size, where the sample consisted of the entire population of 90 employees. Data analysis techniques involved descriptive statistical analysis and SPSS version 26.0.

The results indicate that work stress has a significant negative effect on employee performance, where excessive stress can reduce concentration, health, and productivity. Furthermore, job satisfaction influenced by job suitability, salary, and relationship with supervisors plays an important role in enhancing work motivation. Additionally, organizational commitment has a positive and significant effect on performance, as committed employees demonstrate responsibility, loyalty, and maximum effort toward the company's success. Therefore, managing work stress, improving job satisfaction, and strengthening commitment are key factors in enhancing employee performance.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang semakin kompleksnya tantangan dalam upaya mencapai hasil proyek yang optimal, dibutuhkan berbagai sumber daya, antara lain sumber daya material, peralatan, modal, dan manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi karena perannya yang dominan sebagai motor penggerak utama dalam pekerjaan proyek tersebut. Dengan adanya tuntutan terhadap tenaga kerja, seperti penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan hasil kerja, dan perubahan dalam peraturan kerja serta situasi pekerjaan dilapangan yang penuh tekanan terhadap target penyelesaian pekerjaan sering kali terjadi. Tekanan tersebut dapat menyebabkan kecemasan, kejenuhan, dan stres. Dalam dunia konstruksi, pekerja konstruksi berisiko mengalami stres kerja karena proyek konstruksi biasanya berlangsung dalam waktu terbatas dengan sumber daya yang terbatas, sementara standar kualitas hasil konstruksi harus tetap terjaga dengan baik serta proyek - proyek konstruksi ketenagalistrikan yang bertempat di hutan – hutan dan kota terpencil atau 3T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar) menjadi tantangan tersendiri bagi para pekerja yang ditugaskan disana.

Stres dalam berbagai bentuk sebagian besar disebabkan oleh kegagalan orang dalam mengenali keterbatasan diri mereka sendiri. Stres didefinisikan sebagai suatu keadaan atau skenario yang penuh tekanan yang memengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi fisik seseorang. Mengelola stres pekerja di tempat kerja melibatkan pengenalan terhadap stres yang dialami oleh rekan kerja dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menguranginya, dengan tujuan mencapai kesuksesan organisasi.

Selain itu, Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dalam bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Selain stres kerja dan Kepuasan Kerja salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen organisasi adalah sebuah identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan penghargaan dan pengorbanan yang dilakukan anggota terhadap organisasi. Hal tersebut dapat meningkat seiring dengan meningkatnya jabatan anggota organisasi. Disisi lain komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang terbentuk ketika anggota organisasi mengikat dirinya dengan atribut-atribut organisasi. Definisi ketiga, komitmen organisasi terbentuk ketika individu mengidentifikasi dan bersama-sama berusaha mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bisa optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dari fenomena di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang”. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang?, 2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek

Semarang? Dan 3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang?. Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: 1. Menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang, 2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang, 3. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang, memberikan tambahan pengetahuan yang bermanfaat serta informasi dan umpan balik untuk membantu peneliti membuat gambaran yang lebih komprehensif. Untuk melakukan penelitian tentang SDM dalam arti luas dan berdampak pada Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsi pemikiran untuk meningkatkan tujuan pertimbangan atau masukan pada kantor PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang mengenai pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga diantisipasi untuk menyumbangkan ide dan pengetahuan untuk pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia terhadap pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menguji dan memberikan gambaran pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian survei yang merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa anggota sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang, Jl. Slamet No.1, Gajahmungkur, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50232. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 2 bulan dimulai pada bulan Mei 2025 sampai dengan bulan Juli 2025.

Data riset yang dikumpulkan dalam riset ini berupa data primer dan data sekunder:

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor.

2. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, (Sujarweni, 2016:73). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pegawai pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang yang berupa jawaban dari kuesioner.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada riset ini dilakukan secara langsung ke objek riset dengan metode-metode yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) merupakan pengumpulan data secara teoritis yang dilakukan dengan cara membaca, mengutip, serta merangkum berbagai literatur dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) merupakan pengumpulan data lapangan yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk menganalisis masalah.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode analisis statistik dengan menggunakan SPSS 26.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

1. Uji Kualitas Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna dengan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan (*reliability*) dan tingkat keabsahan (*validity*) yang tinggi. Oleh karena itu, terlebih dahulu kuesioner harus diuji keandalan dan keabsahannya dengan Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan. Sebelum diuji, maka suatu data terlebih dahulu harus dikuantitatifkan. Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dari data yang sedang diuji (Sunnyoto, 2011:93). Dalam penelitian analisis yang akan digunakan yaitu analisis dengan regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan atau tingkat asosiasi antara variabel variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. persamaannya sebagai berikut (Sunnyoto, 2011:93):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Komitmen Organisasi

β_1 - β_4 = Koefisien regresi yang akan dihitung

ε = Faktor pengganggu atau error term

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik dan uji Koefisien Determinasi (R²). Untuk menguji hipotesis dengan uji statistik mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik digunakan dua bentuk pengujian hipotesis yakni secara parsial dengan uji t.

a. Uji Parsial (uji t)

Statistik uji t digunakan untuk menguji secara sendiri-sendiri hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2019:235).

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap

variabel dependen. Uji ini dilihat dari seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2011:72). Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment pearson* yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari $degree\ of\ freedom = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid, dimana variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (r hitung $>$ 0.2072) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti (Sunyoto, 2011:67). Pertanyaan dalam kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* dengan bantuan software SPSS 26.0. Koefisien *Cronbach's alpha* yang lebih dari nilai r table disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika *Cronbach alpha* $>$ 0,60 (Sunyoto, 2011:68). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,942	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,812	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,811	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 maka dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,788	1,490		3,884	,000
Stres Kerja	-,045	,022	-,117	-2,018	,047
Kepuasan Kerja	,736	,083	,595	8,907	,000
Komitmen Organisasi	,363	,063	,397	5,720	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 5,788 - 0,045X_1 + 0,736X_2 + 0,363X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Komitmen Organisasi

β_1 - β_3 = Koefisien regresi yang akan dihitung

ϵ = Faktor pengganggu atau error term

Berdasarkan persamaan linear diatas, dijelaskan bahwa:

1. α = Konstanta nilai mutlak Y bernilai 5,788 berarti apabila variabel independen yaitu Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai 0, maka jumlah Kinerja Karyawan sebesar 5,788.
2. β_1 = Besarnya koefisien regresi β_1 sebesar -0,045 hal ini menunjukkan bahwa dengan menurunnya variabel X1 (Stres Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar -0,045.
3. β_2 = Besarnya koefisien regresi β_2 sebesar 0,736 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X2 (Kepuasan Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,736.
4. β_3 = Besarnya koefisien regresi β_3 sebesar 0,363 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X3 (Komitmen Organisasi), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,363.

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai thitung dengan t_{tabel} atau melihat P_{value} terhadap masing-masing variabel, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut berpengaruh signifikan ataukah tidak berpengaruh signifikan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{value} < \alpha$ maka koefisien regresi adalah signifikan, dan hipotesis diterima, dengan artian

variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel} < \alpha$, artinya independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} maka tingkat $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-2) = (40-2) = 38$. Dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil uji t dengan analisis regresi linear berganda pada tabel 19. Berdasarkan hasil penelitian tersebut nilai t_{tabel} dengan signifikansi sebesar 5% dijabarkan dengan persamaan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)
Variabel Stres Kerja (X_1) memiliki t hitung sebesar 2,018 dan t tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung $>$ t tabel, dengan nilai $2,018 > 1.987$ dan terhadap nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)
Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 8,907 dan t tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan sebesar 0,012. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung $>$ t tabel, dengan nilai $8,907 > 1.987$ dan terhadap nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)
Variabel ketegasan Komitmen Organisasi (X_3) memiliki t hitung sebesar 5,720 dan t tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung $>$ t tabel, dengan nilai $5,720 > 1.987$ dan terhadap nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin dekat koefisien determinasi dengan 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan semakin dekat koefisien determinasi dengan 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kecil (Basuki, 2016), dengan analisis pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,731	1,44078
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi , Stres Kerja , Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 3 terdapat angka R sebesar 0,860 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan keempat variabel independennya sangat kuat, karena berada di kategori kuat yang angkanya 0,800 – 1,00. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0.740 atau 74% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sebesar 74% sedangkan sisanya 26% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini yaitu kompensasi dan Teknologi Informasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin menurun Stres Kerja maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini karena stres kerja yang berlebihan sendiri akan membebani karyawan, stres kerja yang diberikan harus dalam batas wajar dan tidak berlebihan. Pemberian yang berlebihan tentu akan menyebabkan gangguan gangguan pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikis, menurunkan konsentrasi serta kesehatan.

Adapun Indikator dominan yang mempengaruhi Stres Kerja adalah Tuntutan tugas yang tinggi menjadi pemicu utama stres kerja karena menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Menurut teori ini, stres kerja terjadi sebagai hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya, terutama ketika individu menilai bahwa tuntutan tugas yang diberikan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Di lingkungan proyek seperti di PT. PLN Pusat Manajemen Proyek Semarang.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Fadilah, (2025) dan Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika stres tidak dikelola dengan baik. Dampaknya mencakup penurunan kesehatan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi dan produktivitas, serta gangguan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang mendukung pengelolaan stres untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan memastikan kinerja yang optimal.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azis et al., 2024) menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress terhadap kinerja berpengaruh. Tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stress kerja pada pegawai, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stress ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Kepuasan Kerja maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai dan harapan yang dimilikinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, seperti gaji yang layak, pekerjaan yang sesuai dengan

keahlian, dan hubungan yang baik dengan atasan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (wibowo, 2017) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron (Afandi, 2018) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (wibowo, 2017) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kreitner dan Kinicki (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Elemen paling penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja yaitu Rekan Kerja. Rekan kerja bukan hanya sebagai mitra dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber dukungan sosial yang penting. Oleh karena itu, kualitas hubungan antar rekan kerja menjadi elemen paling penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Rekan kerja memegang peranan vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Hubungan yang harmonis dan suportif antar rekan kerja dapat meningkatkan rasa nyaman dan kebahagiaan seseorang saat bekerja.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Yasilva, G., & Setianingsih, R. (2024) dan Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2024), Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, kolaborasi, dan perilaku kerja yang positif. Selain itu, kepuasan kerja juga membantu mengurangi tingkat turnover dan absensi, yang secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Komitmen Organisasi maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi adalah sebuah identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Yeni, A., Arfimasri, A., & Zikri, M. (2024), menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat dipahami melalui beberapa penjelasan. Pertama, komitmen organisasi berkaitan dengan penghargaan dan pengorbanan yang dilakukan anggota terhadap organisasi. Hal tersebut dapat meningkat seiring dengan meningkatnya jabatan anggota organisasi. Definisi kedua, komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang terbentuk ketika anggota organisasi mengikat dirinya dengan atribut-atribut organisasi. Definisi ketiga, komitmen organisasi terbentuk ketika individu mengidentifikasi dan bersama-sama berusaha mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Elemen paling penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi yaitu Komponen Berkelanjutan. Komponen ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan

merasa 'harus' tetap berada dalam organisasi karena mempertimbangkan konsekuensi biaya atau kerugian yang mungkin timbul jika mereka keluar, seperti kehilangan penghasilan, tunjangan, atau peluang karier. Dalam konteks ini, semakin besar manfaat yang dirasakan karyawan dari keberadaannya di organisasi, maka semakin kuat pula komitmen berkelanjutannya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, memberikan insentif yang kompetitif, dan peluang pengembangan karier agar karyawan merasa memiliki alasan kuat untuk tetap bertahan.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023) Tekanan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. yang berarti bahwa meskipun faktor lain seperti kemampuan individu, kondisi kerja, dan dukungan organisasi juga berperan, komitmen terhadap organisasi tetap menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi, fokus, dan loyal terhadap pekerjaan dan organisasi, yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Stres Kerja maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Kepuasan Kerja maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Komitmen Organisasi maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan

SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan senantiasa perlu meningkatkan perhatian terhadap manajemen stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan beban kerja yang realistis, pemberian dukungan psikologis, komunikasi yang terbuka, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara optimal, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain variabel penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul "*Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Pusat Management Proyek Semarang*". Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan doa, khususnya kepada pimpinan serta seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Pusat

Management Proyek Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alwi, M. K., & Mahmud, N. U. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Anxiety Terhadap Mental Well-Being Karyawan Bank Syariah Indonesia Di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 539-546. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i3.805>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017a). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964.
- Arifuddin, R. A., Mursalim, M., & Suun, M. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimoderasi oleh Locus Of Control pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 28-35. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/index/login>
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 166-173.
- Azis, N., Mus, A. R., & Alam, S. (2024). Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu: Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 21(1), 15–25. <https://doi.org/10.37476/akmen.v21i1.4421>
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 115-122.
- Fadilah, N., Afianti, V. P. P., & Wildan, M. A. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dalam Kepuasan Kinerja Karyawan Terhadap Keinginan Berhenti Bekerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3491-3496.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Ahmed, N. O. A. (2016). Organizational commitment : does religiosity matter?. *Cogent Business & Management*, 3. 1-10
- Fatimah, P. (2022). *Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan*. [Doctoral dissertation, Universitas Medan Area].
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Page 2. 55.
- Hapsari, D. R. (2016). Peran Jaringan Komunikasi Dalam Gerakan Sosial Untuk Pelestarian Lingkungan Hidup. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.25008/jkiski.v1i1.33>

- Herzberg. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- Jatiningrum, C (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71.
- Jatiningrum. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71.
- King, J. E., & Williamson, I. O. (2005). Workplace Religious Expression, Religiosity and Job Satisfaction: Clarifying a Relationship. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2, 173 - 198.
- Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Merdekawati, E., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 166-182. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3061>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 469-480.
- Nilalowati, A., Basalamah, S., Arif, M., & Hamzah, F. F. (2018). Analisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja perawat pada ruang rawat inap RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(2). <https://doi.org/10.37531/yum.v1i2.898>
- Oh, A., & Novita, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 183-193
- Paradizsa, I., Malik, L. I., Isa, M., & Anugrah, P. (2019). Self-Esteem, Contagion Theory dan Suporter Persija Jakarta. *Jurnal Komunikasi*, 11(1), 1.
- Pratiwi, K. A., Lataruva, E., & Yudha, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 13(4).
- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Rahadiyansyah, M. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Dampak Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour Pada PT. Sucofindo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3981-3996.
- Sufren. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas, Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sunyoto. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116-130. <https://dx.doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wildiawanti, Z. N. M. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. *Jurilma: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 42-48.
- Yasilva, G., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di Apotek Mandiri Pekanbaru. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 90-99.
- Yeni, A., Arfimasri, A., & Zikri, M. (2024). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 384-394.