

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE SELAMA PANDEMI COVID-19

THE IMPACT OF WORK STRESS AND ORGANIZATION COMMITMENT ON JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANTS AT THE REGIONAL SECRETARIAT OFFICE OF THE SANGIHE ARCHIPELAGO DISTRICT DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Oleh:
Geovani Talumingan¹
Lucky Dotulong²
Genita Lumintang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹geovanitalumingan062@student.unsrat.ac.id

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Dari sudut pandang pegawai cara kerja organisasi tentu akan mempengaruhi pendekatan bekerja dari masing-masing individu, pekerja dituntut untuk merubah pola pikir serta efektivitas dalam bekerja agar bisa sesuai dengan cara kerja yang sudah di tentukan. Stres kerja dan komitmen organisasi adalah beberapa faktor yang menentukan sebagaimana efektif organisasi tersebut. Permasalahan yang di alami oleh PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten di Kepulauan Sangihe adalah para pekerja yang bekerja dalam system yang sudah di implementasi, hal ini yang menjadi permasalahan dikarenakan tidak adanya dukungan jaringan dan sistem yang memadai bisa mempunyai dampak besar terhadap para pekerja termasuk dalam hal kepuasan kerja apalagi dengan pandemik Covid-19 lebih membatasi ruang kerja dari para pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor tersebut dalam tingkat kepuasan kerja selama pandemi Covid-19. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 111 orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa Stres Kerja dan Komitmen Organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Kata kunci: Stres kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, COVID-19, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT: From the employee's point of view, the way the company works will certainly affect the work approach of each individual, workers are required to change their mindset and work effectiveness so that they can match the predetermined way of working. Job stress and organizational commitment are some of the factors that determine how effective the company is. The problems experienced by civil servants at the District Secretariat Office in the Sangihe Islands are workers who work in a system that has been implemented, this is a problem because the absence of adequate network and system support can have a major impact on workers, including in the case of Job satisfaction, especially with the Covid-19 pandemic, further limits the work space of employees which has an impact on job satisfaction. This study aims to analyze these factors in the level of job satisfaction during the Covid-19 pandemic. The type of research in this study is associative research. The number of samples in this study were 111 civil servants at the Regional Secretariat Office of the Sangihe Islands Regency. The results of this study indicate that Job Stress and Organizational Commitment significantly influence the Job Satisfaction of Civil Servants at the Regional Secretariat Office of the Sangihe Islands Regency.

Keywords: Job stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, COVID-19, Civil Servant

Latar Belakang

Para pegawai dalam pekerjaannya dituntut untuk menghasilkan hasil akhir yang terbaik menggunakan sumber daya yang sudah disediakan oleh organisasi. Salah satu hal yang sering terjadi dalam pekerjaan adalah tingkat pekerjaan yang menumpuk serta tingkat kesulitan pekerjaan yang semakin lama semakin meningkat, hal-hal ini pun terakumulasi dan dalam jangka panjang membentuk stress kerja. Stres kerja sendiri diartikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson 2011).

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat ditemukan dalam pekerjaan yang ada. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Zurnali, 2010).

Kepuasan kerja sendiri adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah 2015).

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi sangat lah penting, ini dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat berdampak langsung terhadap kinerja yang ada. Kepuasan kerja dalam 1 tahun terakhir juga terpengaruh dikarenakan pandemi, terutama mengenai implementasi gaya hidup baru dan juga harus ada perhatian lebih mengenai kesehatan yang ada (WHO, 2020). Riset yang dilakukan adalah mengenai kepuasan kerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh variabel seperti stress kerja dan komitmen organisasi, tidak hanya itu namun ada juga faktor *status quo* saat ini yakni pandemi Covid-19. Pandemi menyebabkan kepuasan kerja kerja dipengaruhi, terutama dalam hal efektivitas dan efisiensi bekerja dimana semua pekerja harus beradaptasi dalam waktu singkat

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19
2. Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19
3. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Levi (2002) kepuasan kerja diartikan sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Stres Kerja

Menurut Gibson (2011) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang Menurut Nasrudin (2010), stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stingere* yang berarti “keras” (*sticus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *strest*, *stresce*, *stress*.

Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2013), komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

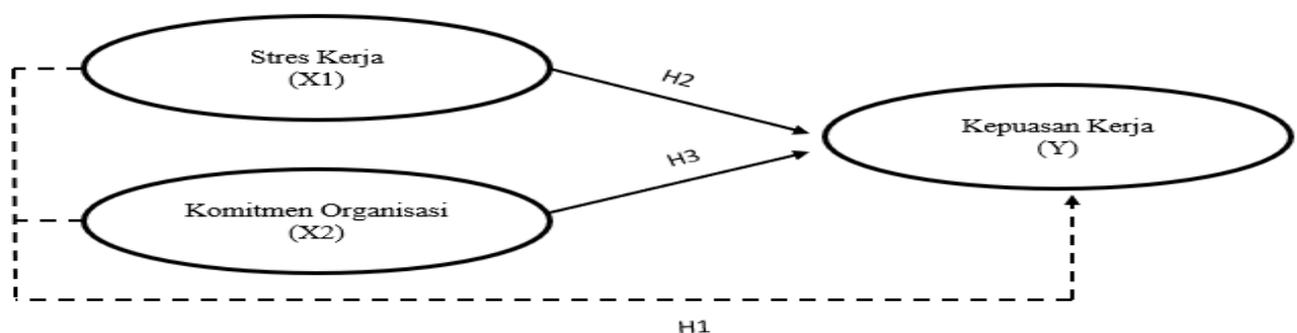
Penelitian Terdahulu

Putra dan Wibawa (2014) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menurut jenis kelamin. Responden sebanyak 35 karyawan ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, dimana responden merupakan karyawan tetap selain manajer dan wakilnya. Data yang diperoleh dengan kuesioner dianalisis dengan menggunakan teknik analisis diskriminan (analisis diskriminan). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dewi dan Sintaasih (2016) Salah satu faktor yang paling relevan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar sebanyak 48 orang. Metode pengambilan sampel adalah metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, selain karyawan yang bekerja dengan jam kerja berlebihan yang harus diberi kompensasi dan kepada karyawan yang sering cuti pada saat jam kerja diberikan sanksi.

Fardah dan Ayuningtias (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres, tingkat kepuasan kerja dalam perusahaan dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 160 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 68 dengan skala likert 4 titik. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *nonprobability* dengan teknik *purposive sampling*. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R square sebesar 43.4% artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini akan menjadi masukan bagi CV Fatih Terang Purnama untuk selalu mengelola tingkat stress kerja yang bisa dialami suatu saat oleh karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan dalam perusahaan dengan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori, 2021

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19
- H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif. Menurut Kuncoro (2011), bila tujuan analisis adalah mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih, maka teknik kuantitatif yang sesuai adalah korelasi. Dalam penelitian ini, hubungan asosiatif yang diteliti adalah hubungan antara Stress Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Lokasi Objek Penelitian

Lokasi atau objek Penelitian ini adalah salah satu kantor di Sangihe, yaitu Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2013: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisa adalah para Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk memperoleh hasil yang lebih valid dan signifikan, digunakan cara perhitungan *total sampling*. Menurut Sugiyono (2014:124) mengatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yakni 111 orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Sumber Data

Menurut Indriantoro (2002), sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; dan 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan-laporan, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nasution (2012: 106,113 dan 128), dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan analisis data dan pembahasan, telah digunakan penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi/objek yang bersangkutan, dengan teknik: Interview, Observasi dan Daftar Pertanyaan/Angket.

Skala Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pernyataan tipe likert. Menurut Sugiyono (2013: 93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran variable dengan Skala Likert sebagai berikut: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Ragu-ragu (skor 3), Setuju (skor 4) dan Sangat Setuju (skor 5).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan Nasution (2012: 74), suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak. Demikian pula timbangan valid karena mengukur berat. Bila timbangan tidak mengukur berat akan tetapi hal yang lain, maka timbangan itu tidak valid untuk itu.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan Nasution (2012: 77), suatu alat pengukur dikatakan reliable bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliable secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Teknik Analisis Data

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari X1 (Stres Kerja) dan X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kepuasan Kerja). Menurut Kuncoro (2011: 108), koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi, dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. (Ghozali, 2005: 110).

Asumsi Klasik Multikolinearitas

Menurut Kuncoro (2011: 125), multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Ini suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi karena *In economics, everything depends on everything else*.

Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Menurut Kuncoro (2011: 118), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Hanke & Reitsch, 1998: 259).

Analisis Regresi Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2007), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Gujarati (2003) dalam Ghozali (2005)).

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan (Ghozali, 2005, dalam Kuncoro (2011: 107)).

Uji t

Berdasarkan ide Kuncoro (2011: 105), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan untuk membandingkan nilai statistik t dengan tingkat kritis menurut tabel digunakan dengan ketentuan bahwa apabila nilai statistik t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel maka menerima hipotesis

alternatif yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005: 87).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

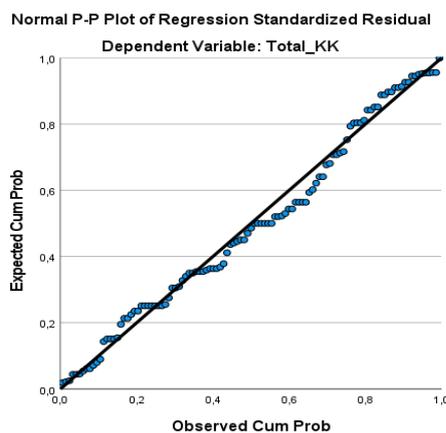
Variabel	Person Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Stres Kerja	0,808	0,000	Valid	0,708	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,832	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	0,667	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah anggota yang digunakan yakni 111 orang sebagai responden dan keseluruhan variabel X_1 , X_2 dan Y adalah valid, karena semua item hasilnya berada diatas dari koefisien korelasi minimal 0,30. Dan berdasarkan pada hasil *Reliability Statistics*, uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Koefisien Cronbach Alpha dari total 3 variabel berada diatas nilai minimal r test = 0,600, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Data pada Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.102	1.308		7.724	.000		
	X1	.222	.059	.292	3.748	.000	.871	1.148
	X2	.538	.085	.492	6.326	.000	.871	1.148

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa output Coefficients terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel X_1 dan X_2 adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10) dan dilihat dari nilai Tolerance variabel X_1 dan X_2 masing-masing lebih besar dari 0,10 (> 0,10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,165	,797		1,462	,147
	STRES KERJA	-,040	,036	-,115	-1,122	,264
	KOMITMEN ORGANISASI	,065	,052	,129	1,262	,210

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan output pada Tabel 3 menggunakan metode Glesjer dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai Sig. probabilitas semua variabel X_1 , X_2 > nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Berganda

Variabel	B	Standart Error	t _{hitung}	Sig	Ket
Constant	10,102	0,327	7,724	0,000	Signifikan
Stress Kerja (X_1)	+0,222	0,156	3,748	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X_2)	+0,538	0,095	6,326	0,000	Signifikan
R = 0,656	Sig F= 0,000		Jumlah sampel = 111		
R Square = 0,430	F hitung = 40,792		t tabel = 1,982		
Adjusted R Square = 0,420	F Tabel = 3,08		$\alpha = 0,05$		
Kepuasan Kerja (Y) = 10,102 + 0,222 X_1 + 0,538 X_2 + e					

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4. diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,102 + 0,222 X_1 + 0,538 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa :

Nilai konstanta sebesar 10,102 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Stress Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dianggap tidak ada atau tidak diterapkan maka Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 10,102 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap/ceteris paribus.

Koefisien regresi Stress Kerja (X_1) sebesar 0,222 artinya, jika Stress Kerja dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 0,222 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap/ceteris paribus.

Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,538 artinya jika Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 0,538 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap/ceteris paribus.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,656 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Stress Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 65,6% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya kuat. Hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,430 yang menunjukkan 43,0% variasi Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dapat dijelaskan oleh variasi dari Stress Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), sementara sisanya sebesar 57,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 40,792 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Stress Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Karena Nilai F hitung (40,792) > nilai F tabel (3,08), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Stress Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dapat di terima.

Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4., adapun kesimpulan uji t adalah :

Nilai t_{hitung} untuk variabel Stress Kerja (X_1) sebesar 3,748 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Stress Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dengan demikian variabel ini dapat digunakan dalam model penelitian.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 6,326 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dengan demikian variabel ini dapat digunakan di dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja yang dikarenakan oleh penumpukan kerja berlebih dapat menjadi faktor krusial yang mempengaruhi keadaan pekerja yang ada, dengan keadaan dimana pekerja diharuskan untuk bisa mengejar target maupun tuntutan yang ditentukan oleh pimpinan menyebabkan tingkat stress kerja meningkat dan menimbulkan efek ke berbagai aspek dari pegawai yang ada. Komitmen organisasi dalam hal ini yang merupakan keinginan dari pegawai untuk bertahan di suatu perusahaan/instansi dapat berpengaruh terhadap aspek dari pegawai ada, dikarenakan pegawai yang memiliki komitmen yang kuat untuk bertahan tentunya akan memiliki performa yang berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen untuk bertahan lama di perusahaan/instansi yang ada. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Putra dan Wibawa (2014). dimana dalam penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa secara simultan stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari pegawai yang ada.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data penelitian saat ini menunjukkan bukti bahwa stress kerja memberikan efek secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19. Stres kerja yang dikarenakan oleh penumpukan kerja berlebih dapat menjadi faktor krusial yang mempengaruhi keadaan pekerja yang ada, dengan keadaan dimana pekerja diharuskan untuk bisa mengejar target maupun tuntutan yang ditentukan oleh pimpinan menyebabkan tingkat stress kerja meningkat dan menimbulkan efek ke berbagai aspek dari pegawai yang ada. Saat stress kerja terjadi maka akan mengakibatkan dampak pada kepuasan pekerja, saat pekerja memiliki tingkat stres yang tinggi bisa dipastikan bahwa pekerja tidak akan memiliki kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak kepada hasil kerja. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat stress kerja rendah maka pegawai akan lebih memiliki kepuasan dalam bekerja karena para pekerja masih bisa bekerja sesuai dengan kapasitas mereka masing-masing. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ada dari pegawai tersebut. Hasil dari penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dewi dan Sintaasih (2016), dimana dalam penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa variabel stres kerja negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data penelitian saat ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan efek secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19. Komitmen organisasi dalam hal ini yang merupakan keinginan dari pegawai untuk bertahan di suatu perusahaan/instansi dapat berpengaruh terhadap aspek dari pegawai ada, dikarenakan pegawai yang memiliki komitmen yang kuat untuk bertahan tentunya akan memiliki performa yang berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen untuk bertahan lama di perusahaan/instansi yang ada. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ada dari pegawai tersebut. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dewi dan Sintaasih (2016), dimana dalam penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil 3 (tiga) kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel-variabel Stres Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
2. Variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
3. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan 2 (dua) saran sebagai masukan:

1. Pihak manajemen dari Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe harus bisa memperhatikan alur kerja serta memberikan motivasi kerja terhadap pegawai yang ada, hal ini dilakukan agar supaya tingkat kepuasan kerja tetap baik, atau bahkan menjadi jauh lebih baik lagi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang baik maka bisa dipastikan pegawai pun dapat berkontribusi dengan lebih efektif dalam pekerjaan yang dipercayakan.
2. Pihak manajemen dari Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, agar supaya badan milik pemerintah ini akan terus memberikan layanan publik yang terbaik kepada masyarakat di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Desawa, D.A., Dwiarta, I.M.B. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 20 No.2. http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/68. Diakses 10 Februari 2021
- Dewi, A.A.A.C.T.B., Sintaasih, D.K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6 No. 2. <https://jurnal.unmas.ac.id/index.php/JUIMA/article/view/517>. Diakses 10 Februari 2021
- Fardah, F.F., Ayuningtias, H, G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Faith Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 4 No.5. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/394>. Diakses 12 Februari 2021.

- Kurniati, A., Simbolon, D.S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen FE-UB*. Vol. 7. No.1. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/677>. Diakses 12 Februari 2021
- Mawaranti, R., Prasety, A.P. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPT Puskesmas Jasinga. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol.13 No.1. <http://ejournalfb.ukdw.ac.id/index.php/jrmb/article/view/302>. Diakses 12 Februari 2021.
- Poniasih, N.L.G., Dewi, A.A.S.K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol.4 No.6. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article%20/view/11286>. Diakses 10 Februari 2021.
- Putra, I.G.S., Wibawa, I.M.A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No. 9. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9319>. Diakses 12 Februari 2021
- Sangian, R. D.Y., Lengkong, V.P.K., Dotulong, L.O.H. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7. No 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22366>. Diakses 11 Februari 2021
- Wala, F.M., Uhing, Y. Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kntor Pelayanan Kekayaan Negera dan Lelang Manado. *Jurnal Emba*. Vol 5. No 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17153>. Diakses 11 Februari 2021
- Yasa, I.G.R., Dewi, A.A.S.K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*. Vol.8 No.2. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42046>. Diakses 12 Februari 2021.