

## ***Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Uptd Puskesmas Maros Baru)***

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros, saderiah@gmail.com  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros, notoluwa@umma.ac.id  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros, ahburhamix@gmail.com

**Saderiah<sup>1</sup>, Narto Irawan Otoluwa<sup>2</sup>, Abd. Hafid Burhami<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UPTD Puskesmas Maros Baru). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji instrument (Validitas dan Reliabilitas) uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur dengan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan uji *Kolmogrov-Smirnov* yaitu 0,231 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa signifikan residualnya berdistribusi normal kemudian Nilai signifikan (*p-Value*) semua variabel independen > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas), adapun hasil uji analisis jalur pada pengaruh langsung Pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Z$ )  $X_1$  ke  $Z = 0,351$ , Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi  $X_2$  ke  $Z = 0,465$ , Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai  $X_1$  ke  $Y = -0,099$ , Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai  $X_2$  ke  $Y = 0,190$ , Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai  $Z$  ke  $Y = 0,357$ , adapun pengaruh tidak langsung Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi  $X_1$  ke  $Y$  ke  $Z = -0,099 \times 0,357 = -0,035$ , Pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi  $X_2$  ke  $Y$  ke  $Z = 0,190 \times 0,357 = 0,067$ .

**Kata kunci:** Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi

## Abstract

*This study aims to determine the Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as an Interveing Variable (Case Study at UPTD Puskesmas Maros Baru). The data used in this study are primary and secondary data. The method of data analysis in this study is using test instruments (Validity and Reliability) classic assumption test, hypothesis testing and path analysis with the results of the study it is known that the significant value of the Kolmogrov-Smimov test is 0.231 greater of 0.05 which means that the residual significance is normally distributed then the significant value (p-value) of all independent variables is  $> 0.05$  then  $H_0$  is accepted which means that the residual variance is homogeneous (heteroscedasticity does not occur), while the path analysis test results have a direct effect. work stress (X1) on organizational commitment (Z)  $X1$  to  $Z = 0.351$ , Effect of job satisfaction variable on organizational commitment  $X2$  to  $Z = 0.465$ , Effect of work stress variable on employee performance  $X1$  to  $Y = -0.099$ , Effect of job satisfaction variable on performance employee  $X2$  Ke  $Y = 0.190$ , The effect of organizational commitment variable on employee performance  $Z$  Ke  $Y = 0.357$ , there is no direct effect of the influence of work stress variables on employee performance through Organizational Commitment  $X1$  to  $Y$  to  $Z = -0.099 \times 0.357 = -0.035$ , The effect of the variable satisfaction on employee performance through organizational commitment  $X2$  to  $Y$  to  $Z = 0.190 \times 0.357 = 0.067$ .*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia memiliki perang penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perkantoran atau instansi pemerintah yang dimiliki. Setiap perusahaan bisa memelihara, menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan perusahaan yaitu bagaimana pegawai dapat bekerja tanpa adanya tekanan atau beban kerja. Dessler Gary (2015:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk melatih, memperoleh menilai, dan mengkompensasi karyawan serta mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan Afandi (2018:83) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal tidak bertentangan dengan etika dan moral serta tidak melanggar hukum.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa orang pegawai diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kurang tepat. Kedua, terlihat pegawai bersantai dengan kegiatannya sendiri seperti bermain dengan *gedget*-nya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Hal ini sejalan dengan teorinya (Satoto & Ayuningtyas, 2016) mengungkapkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmed & Ramzan (2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga kerja pendidikan di Universitas Dhofar Sultanate Omam. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Novita Angela Mamahit, 2016, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Vancopo (2020:37) mendefinisikan stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang

diberikan beban yang berlebihan mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa orang pegawai yang ada di Puskesmas Maros Baru yaitu selain melayani pasien-pasien, para pegawai juga diharuskan untuk membuat laporan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu serta pegawai juga harus mengikuti rapat di jam kerja. Hal ini menyebabkan bertambahnya beban kerja pegawai sehingga mengakibatkan pegawai cepat kelelahan. Oleh karena itu, ditemukan adanya keluhan-keluhan pegawai seperti sakit kepala, mudah marah, cepat tersinggung dan tidak bisa tidur akibat memikirkan pekerjaan serta sulit berkonsentrasi yang merupakan gejala-gejala adanya stres kerja, sehingga menyulitkan pegawai untuk menyelesaikan laporan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang mereka harus kerjakan.

Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teorinya Wibowo (2014:418) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhamo (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar pegawai, imbalan yang diterima dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2018:74).

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti, terlihat masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu beberapa pegawai belum merasa puas karena kondisi tempat kerja yang lumayan jauh dari rumah, selain itu beberapa pegawai juga belum merasa puas dengan gaji yang mereka terima karena tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Selain kepuasan kerja, hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2013:543) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini berarti komitmen sangat berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk organisasi atau instansi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki komitmen rendah, kinerjanya akan rendah dan loyalitas yang kurang terhadap organisasi atau perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ihsan Anwar (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tekung Lumajang.

Rizq Rafi Firdaus, 2019 menyatakan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai mana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama dalam organisasi. (Windasari & Budiani, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik, rendahnya tingkat absensi pegawai serta rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki dampak negatif bagi organisasi. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti terhadap beberapa orang pegawai diperoleh hasil bahwa pegawai memiliki komitmen yang kurang, hal tersebut dapat dilihat dari kedisiplinan dan kinerja pegawai seperti datang terlambat dan tingginya tingkat absensi pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat absensi pegawai berarti tingkat komitmen organisasi semakin rendah, sebaliknya jika tingkat absensi rendah berarti tingkat komitmen organisasi semakin tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UPTD Puskesmas Maros Baru)”**

## TINJAUAN LITERATUR

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi dimana manusia sebagai pelaku, perencana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen berfokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan serta peranan sumber daya atau tenaga yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat pula digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi atau instansi, pegawai serta masyarakat menjadi maksimal.

### b. Stress Kerja

Stres kerja merupakan perasaan yang menekankan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Hasibuan (2009:204) stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang.

Maisi Arianti (2018) stres kerja merupakan kemampuan untuk menghadapi tekanan dimana tingkat stres setiap individu berbed-beda serta bereaksi sesuai dengan tekanan dan perubahan lingkungan. Stres kerja mempunyai arti yang berbeda-beda bagi seorang pegawai. Kemampuan setiap pegawai beragam dalam mengatasi jumlah, jenis serta lamanya stres.

### c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap negatif ataupun positif serta perasaan senang ataupun tidak senang seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya begitu pula sebaliknya, jika seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012).

Edi Sutrisno (2014:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan industri, individu itu sendiri serta masyarakat. Bagi individu, penelitian mengenai sumber-sumber dan sebab-sebab kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi serta pengaruh biaya melalui perbaikan tingkah laku dan sikap karyawannya.

### d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu pegawai yang berhubungan dengan kepercayaan, keyakinan kemauan yang besar untuk bekerja dalam organisasi dan sejauh mana seorang pegawai tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Robbins & Judge (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen merupakan tindakan atau langkah yang diambil untuk

menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Komitmen yaitu faktor penting dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang wajib ditaati oleh semua pegawai dalam suatu organisasi.

#### **e. Kinerja Pegawai**

Rosita & Yulianti (2016) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan adalah suatu gambaran pencapaian karyawan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan kegiatan dengan dukungan berbagai faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan catatan mengenai akibat yang dihasilkan pada aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang adalah gabungan dari usaha, kemampuan serta kesempatan yang dapat di ukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 mulai pada bulan Maret sampai pada bulan Agustus. Lokasi penelitian ini mengambil objek penelitian pada UPTD Puskesmas Maros Baru yang beralamat di jalan Poros Mangallekana Kanjitongan, Kelurahan Baji Pamai, Kecamatan Maros Baru. Metode yang yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu penelitian yang meneliti secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan kemudian menginterpretasikan hasil tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Tahap pertama dalam analisis data yang dilakukan dalam studi ini adalah mengetahui jumlah pegawai UPTD Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Maros Baru adapun metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan (*library research*) dan angket (kuesioner).

#### **Metode Analisis Data**

Dalam melakukan uji hipotesis yang merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol). Pada penelitian ini tehnik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Jalur (Path Analisis) dan Koefisien Determinasi

### **HASIL PENELITIAN**

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Uji digunakan guna mengetahui kevalidan dari setiap pernyataan dari indikator yang digunakakan untuk mengetahui atau mengetahui valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Berikut merupakan hasil uji validitas:

**Tabel 4.1.** Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,785		Valid
X1.2	0,678	<b>0,320</b>	Valid
X1.3	0,805		Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 terdapat 3 pernyataan mengenai variabel stres kerja. Semua item pernyataan menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dengan nilai r tabel yaitu 0,320, maka semua pernyataan tersebut dianggap valid.

**Tabel 4.2.** Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,553		Valid
X2.2	0,731	<b>0,320</b>	Valid
X2.3	0,595		Valid
X2.4	0,641		Valid
X2.5	0,679		Valid
X2.6	0,716		Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 terdapat 6 pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja . Semua item pernyataan menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dengan nilai r hitung yaitu 0,320, maka semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.3.** Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)

Peryataan	r Hitung	rTabel	Keterangan
Z.1	0,375		Valid
Z.2	0,673	<b>0,320</b>	Valid
Z.3	0,712		Valid
Z.4	0,786		Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasar tabel 4.2 diatas, terdapat 4 butiran pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja. Semua item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel hal ini berarti bahwa semua item dinyatakan valid.

**Tabel 4.4.** Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Pernyataan
Y.1	0,778		Valid
Y.2	0,411		Valid
Y.3	0,599	<b>0,320</b>	Valid
Y.4	0,428		Valid
Y.5	0,380		Valid

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, terdapat 5 buturan pernyataan mengenai variabel kinerja pegaai. Semua item pernyataan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, dengan nilai r tabel yaitu 0,320, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

*b. Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel tersebut reliabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dalam setiap variabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat realibel variabel tersebut yaitu *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d. 0,02 berarti kurang realibel
2. Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d. 0.40 berarti agak reliabel
3. Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d.0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d. 1.00 berarti sangat reliabel

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,617	,628	3

Sumber: Data Diolah 2022

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,783	6

Sumber: Data Diolah 2022

**Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Z)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,519	,493	4

Sumber: Data Diolah 2022

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,146	,372	5

Sumber: Data Diolah 2022

**Tabel 4.9 Hasil Uji Relibialitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan	Kriteria
Stres Kerja (X1)	0,617		Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,774	<b>0,61 s.d. 0,80</b>	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,146		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,519		Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *kolmogrov-smomow Test* pada SPSS statistik 21. Residual (pengganggu) berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan  $> 0.05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,70483217
Most Extreme Differences	Absolute	,164
	Positive	,164
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,038
Asymp. Sig. (2-tailed)		,231 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji *Kolmogrov-Smimov* yaitu 0,231 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa signifikan residualnya berdistribusi normal, sehingga model regresi diatas memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Apapun cara yang dilakukan guna mendeteksi heteroskedastisitas yaitu deilakukan dengan metode uji Glasjer.

Ho: Varian residual homogen (tidak terjadi heteroskedastisitas)

Ha: Varian residual tidak homogen (terjadi kasus heteroskedastisitas)

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut terjadi heteroskedastisitas.

Nilai signifikan (*p-Value*) semua variabel independen  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas)

**Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	Constant)	1,673	3,723		,449	,656
1	Stres Kerja	-,313	,229	-,226	-1,367	,180
	Kepuasan Kerja	-,098	,136	-,120	-,719	,477
	Komitmen Organisasi	,424	,230	,322	1,847	,073

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Data primer diolah 2022

b. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

**Tabel 4.15** Hasil Uji stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,182	2,088		2,481	,018
Stres Kerja	,358	,134	,351	2,661	,011
Kepuasan Kerja	,289	,082	,465	3,524	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Diolah 2022

a) **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

- Hipotesis (Ha) : Stres kerja pegawai tidak terbukti berpengaruh secara negatif terhadap koitmen organisasi
- Hipotesis (Ho) : Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa hipotesis “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi” **terbukti**. Hipotesis satu (1) terbukti karena nilai signifikan dari variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,011, dimana jika nilai signifikan <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak sedangkan jika nilai signifikan >0,05 maka ha diterima dan Ho ditolak

b) **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

- Hopotesis Ha : kepuasan kerja berpengaruh secara posisiif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- Hipotesis Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kiomitmen organisasi

Berdasarkan tabel 3.16 diatas, dapat diketahui baha hipotesis “Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi” **terbukti**. Hopetsis ke terbukti karena nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,001, dimana jika nilai signifikan <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

b. Uji Simultan

Uji F menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16** Hasil Uji F Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	62,118	2	31,059	10,281	,000 <sup>b</sup>
Residual	111,782	37	3,021		
Total	173,900	39			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data Diolah 2022

- Hipotesis (Ha): Stres kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi
- Hipotesis (Ho) : Stres kerja dan Kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi

Kriteri:

Apabila nilai sig. <0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak

Apabila nilai sig. >0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui angka nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya "Stres kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi" **terbukti**

**c. Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.17** Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 <sup>a</sup>	,357	,332	1,738

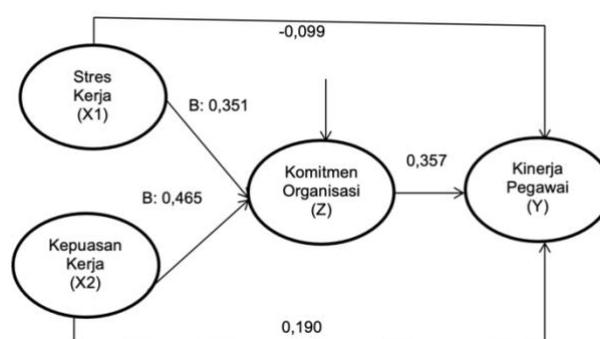
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.18, pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui melalui hasil *Adjusted R Square*. Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,332. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 33,2% sedangkan sisanya merupakan faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

**d. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis jalur bertujuan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui mana yang lebih besar antara pengaruh langsung stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi atau tidak melalui komitmen organisasi. Berikut angka yang akan digunakan dan pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan melihat tabel hasil regresi yaitu pada kolom *standardized coefficient Beta* yang telah ditampilkan pada sub bab sebelumnya, yaitu pada tabel 4.16 untuk melihat pengaruh langsung stres kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Z).

**Gambar 4.2** Analisis Jalur



### 1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya pran moderasi oleh variabel lain. Berikut ini merupakan bebrapa pengaruh langsung, yaitu:

- a. Pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Z$ )

$$X_1 \rightarrow Z = 0,351$$

- b. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Z = 0,465$$

- c. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y = -0,099$$

- d. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y = 0,190$$

- e. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

$$Z \rightarrow Y = 0,357$$

### 2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruuh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi

$$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = -0,099 \times 0,357 = -0,035$$

- b. Pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = 0,190 \times 0,357 = 0,067$$

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa, stres kerja **tidak terbukti** berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi secara parsial. Hal ini terbukti dengan nilai signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhender (2007) mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iresa (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terbukti dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi **terbukti**. Hal ini berarti bahwa semakin puas pegawai atas pekerjaannya maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanto (2013) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship* behaviour (OCB) melalui komitmen organisasional karyawan cleaning service di ISS Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **terbukti**. Hal ini terbukti

dengan nilai signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja yang maksimal pada suatu instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiftiya (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Okto (2014) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap variabel stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,547 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa stres kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Maros Baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi B (2014) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan negatif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Mkhairun Ternate.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,394 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Maros Baru.

#### **6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar  $-0,099$ , sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yaitu sebesar  $0,035$  ( $-0,099 > 0,035$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Maros Baru. Artinya hipotesis keenam "Stres kerja berpengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai" **Tidak Terbukti.**

Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai UPTD Puskesmas Maros Baru.

#### **7. Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar  $0,190$ , sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah sebesar  $0,067$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Artinya, hipotesis ketujuh (7) "Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai" **Tidak terbukti.**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di UPTD Puskesmas Maros Baru, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu, sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas Maros Baru.
2. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas Maros Baru.
3. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Maros Baru.
4. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Maros Baru.
5. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Maros Baru.
6. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh langsung (stres kerja terhadap kinerja pegawai) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi) pada UPTD Puskesmas Maros Baru.
7. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi).

## REFERENSI

- Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri TBK. Cabang Makassar Kartini.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- Anwar, I. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tekung Lumajang*. January, 2021.
- Arianti, M. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau)* (Vol. 7, pp. 1-25).
- Bintoro, dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal. 15. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Caesarani, A. C. 2016. *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION PADA SARI SEGARA RESORT VILLA & SPA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ket.* 5(9), 5722-5753.
- Cahyo Adi Riawan, C. (2017). pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Pabrik PT Agrofarm Nusa Rayadi Ponorogo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 44-54
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, B. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisnis Universitas Gnesa Jurusan Manajemen*.
- Edi Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.

- .....2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Pertama. Prenanda Media Group.
- Eslami dan Grahakhani. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. ARPN. Journal Of Science and Technology. Vol. 2. No. 2. Pp.225-247.
- George. 2012. Teori Sosiologi. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- .....2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jl. Sawo Raya No. 18. 13220.
- .....2016. Manajemen Sumbr Daya Manusia. Edisi Kedua Puluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- .....2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iresa, U. H. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Journl Administrasi Bisnis*.
- Kammerhoff, J. 2019. Leading toward harmony Different types of conflict mediate how followers' of transformational leadership are relate to job satisfaction and performance. *Europan Manajemen Journal*, 37(2), 210-221.
- Maisi Arianti. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (pp. 1-25).
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- .....2015. Pengaruh Prestasi Kerja. *Bussiness*, 53(9), 12-13.
- .....2019. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Moorhead dan Griffin, 2013. Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningtyas, M. 2014. *Metode Penelitian*, 32-41.
- Novita Angela Mamahit. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 335-350.
- Nur S. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal EMBA*. 739.749.
- Nurhendar. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prodksi (Studi Kasus pada Aneka Ilmu Semarang). *Foxit*, 1-18.
- Okto, A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organizational. *Journal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- .....2017. Perilaku Organisasi Bisnis. Bandung: Alfabeta,
- Rahayu, A. M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Pt. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, 1-116.
- Rizq Rafi Firdaus. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 8(5), 55.
- Robbins & Judge 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- .....2013. Organizational Behavior. 15<sup>th</sup> Edition. Pearson Education, Inc. United States of America
- .....2015. Perilaku Organisas. iEdisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.

- Satoto, C. B., & Ayuningtyas, H. G. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 2841–2849.
- Sukmawati. T. 1013. Peran Organizational Ziticenship Behavior Sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Aplikasi Manajemen*
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Cetakan Keempat. CV Alfabeta. ISBN 978-602-289-325-7
- .....2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Vancopo, A. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja Pertama. Jawa Timur: CV. Qiara Media
- Wibowo 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- .....2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widiana, M. 2022. *Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ibunda bagan batu kecamatan bagan sinembah kabupaten rokan hilir*.
- Widyanto, L. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya.
- Windasari, R., & Budiani. 2018. Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS dan Non-PNS Didinas Pendidikan Kabupaten Gresik. 05(03).
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada