

# Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Penelitian pada Karyawan PT Brataco Cabang Jakarta Barat)

*by Yoel Wijaya*

---

**Submission date:** 26-Sep-2024 04:17PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2466062304

**File name:** Yoel\_Wijaya\_051.docx (110.26K)

**Word count:** 6155

**Character count:** 39198

# Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Penelitian Pada Karyawan PT Brataco Cabang Jakarta Barat)

Yoel Wijaya<sup>1</sup>, Aris Wahyu Kuncoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Budi Luhur, Indonesia

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of Work Stress, Work Discipline, and Employee Trust on Organizational Commitment in employees of PT. Brataco West Jakarta Branch. This study uses a Non Probability Sampling technique with a saturated sampling type taken as many as 53 employees of PT. Brataco West Jakarta Branch as a respondent in this study. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale processed using Microsoft Excel 2010 software, as well as SPSS version 26 software. The research method used is multiple linear regression. The results of this study show that the variables of Work Stress (0.035) and Employee Trust (0.212) both have a positive and significant effect on Organizational Commitment. Meanwhile, the Work Discipline variable has no effect and is not significant to Organizational Commitment. The results of this study are expected to increase the level of organizational commitment in PT. Brataco West Jakarta Branch.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Discipline, Employee Trust and Organizational Commitment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh diambil sebanyak 53 karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat sebagai responden dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang diolah menggunakan *software Microsoft Excel 2010*, serta *software SPSS* versi 26. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (0,035) dan Kepercayaan Karyawan (0,212) yang keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (0,212) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi di PT. Brataco Cabang Jakarta Barat.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepercayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan di dalam dunia usaha inipun semakin bertambah pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kuncinya, manajemen memegang peranan penting dalam segala kegiatan yang dijalankan suatu organisasi. Manajemen yang baik merupakan salah satu syarat mutlak untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Objek penelitian PT. Brataco merupakan perusahaan *importir* dan *distributor* bahan baku kimia untuk farmasi, kosmetik, industri teknik, industri rumah tangga, industri makanan minuman, serta industri *bakery* yang telah berdiri sejak tahun 1986. Perusahaan ini telah memiliki kantor cabang di 7 provinsi dan kantor cabang pembantu di 24 kota di seluruh

Indonesia. Sektor bakery menyediakan bahan baku Mentega, Margarine, Tepung Maizena, Dextrose, Pengawet Makanan, serta Silica Gel. Sama halnya dengan perusahaan lain, dalam meningkatkan kualitas hasil atau keberhasilan perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. PT. Brataco Cabang Jakarta Barat dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Peningkatan kualitas manajemen PT. Brataco Cabang Jakarta Barat tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini. Oleh karena itu, agar PT. Brataco Cabang Jakarta Barat dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap perusahaan tersebut maka penting bagi PT. Brataco Cabang Jakarta Barat yang bergerak di sektor pendistribusian barang di Jakarta untuk menjaga dan meningkatkan komitmen organisasional para karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam konteks PT. Brataco Cabang Jakarta Barat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah stres kerja, disiplin kerja, dan kepercayaan karyawan. Salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya ialah komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Salah satu faktor individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi lebih cocok, puas, dan produktif, bekerja dengan rasa loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dan dengan demikian biaya yang dikeluarkan untuk organisasi lebih rendah (Robbins & Judge (2015:47) dalam Damrus & Sihaloho, 2018). Karenanya, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh kinerja suatu perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam kaitannya dengan komitmen organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Menurut Mangkunegara (2007) dalam Damrus & Sihaloho, (2018) menyatakan, Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa artinya hasil yang dicapai oleh

seseorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Disiplin kerja karyawan juga dianggap penting dikarenakan disiplin karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Liana & Irawati 2014 dalam Supiati, 2021).

Kepercayaan (*trust*) juga diduga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. “*Trust is a positive expectation that another will not – through words, actions, or decision – act opportunistically*”. Dalam terjemahannya kepercayaan (*trust*) adalah ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata tindakan dan kebijakan serta bertindak secara oportunistik. Dua unsur penting dari definisi kepercayaan adalah bahwa kepercayaan menyiratkan familiaritas dan resiko. Ini menyiratkan bahwa ketika karyawan memiliki kepercayaan kepada organisasi mereka, mereka lebih cenderung merasa berkomitmen untuk organisasi mereka (Robbins & Judge 2008 dalam Ependi & Sudirman, 2021).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan modal yang sangat penting dalam menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) dalam Fatimah & Ratnasari (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) dalam Rahmawati *et al.* (2022) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu SDM dengan sukses dan produktif yang merupakan kualitas manusia untuk mencapai tujuan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan pengalaman, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Tosun & Ulusoy (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi sebagai akibat dari kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi. Sehingga, tidak seperti karyawan yang tidak loyal kepada organisasinya, karyawan yang loyal akan tetap berada dalam organisasi apapun kondisinya meskipun kondisi buruk (Christover & Ie, 2021).

Colquitt (2009) mengatakan Komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau keinginan diri dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota sebuah organisasi (Harini, 2018).

### **Pengertian Stres Kerja**

Luthans (2005) Stres kerja merupakan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, serta perilaku yang berada pada anggota organisasi (Ningsih *et al.*, 2020).

Badeni (2018) mengatakan bahwa bila stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres dapat mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya atau kemampuan untuk mengatasi, menjadi tidak mampu berbuat keputusan dan ini berpengaruh pada perilaku komitmen dan loyalitas kepada perusahaan (Purba *et al.*, 2022).

Robbins & Judge (2008:368) berpendapat bahwa stres kerja karyawan merupakan suatu situasi yang terjadi karena adanya interaksi antara individu dan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan dalam individu yang memaksa individu menyimpang dari fungsi normal mereka (Wangsa & Edalmen, 2022).

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Ardana *et al.*, (2022) mengemukakan disiplin kerja merupakan rasa hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu peraturan yang berlaku, dalam tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk mematuinya dan menghindari sanksi. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dengan pemimpin yang tegas dan bijaksana maka karyawan yang bekerja di perusahaan meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya dengan cara menyukai, mengikuti, mentaati, dan menghormati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Waljiyanti *et al.*, 2023).

Afista (2018) Disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua norma-norma sosial yang berlaku dan semua peraturan yang ada dalam organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan serta sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya (Viratania Fibriani & Eko Nugroho, 2023).

### **Pengertian Kepercayaan Karyawan**

Definisi menurut bahwa kepercayaan karyawan merupakan suatu keyakinan individu terkait dengan tanggung jawab, tugas, dan wewenang yang diberikan kepada orang lain dengan bermaksud bisa mencapai tujuan organisasi. Hal ini ditimbulkan dengan terbukanya kepercayaan, memiliki harapan positif, serta berpikir secara positif kepada orang lain. Untuk memberikan kesempatan dalam berbuat dan membangun hubungan sosial kepada orang lain. George *et al.*, (2005) mengatakan bahwa *“trust is an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed, or injured by their actions”* yang berarti “kepercayaan adalah ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau sekelompok orang dimana pemberi kepercayaan tidak merasa terancam, tertekan atau dikhianati oleh tindakan mereka” (Ependi & Sudirman, 2021).

Colquitt *et al.*, (2014) menyatakan *“trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority’s action and intentions”* yang diartikan definisi kepercayaan adalah keikhlasan dalam menerima kekuasaan beralaskan angan-angan dari seorang karyawan terhadap sikap kekuasaan serta niat dari perusahaan (Rahmadina & Purwani, 2023).

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Tipe Penelitian**

Secara umum penelitian diartikan sebagai salah satu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasari pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis Soegiyono, (2019).

Menurut Soegiyono, (2019) terdapat dua jenis tipe penelitian sebagai berikut diantaranya:

#### **1) Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

#### **2) Penelitian Inferensial**

Penelitian Inferensial merupakan penelitian yang digunakan menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan kepada populasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk sampel yang diambil dari populasi yang jelas dan secara acak.

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Dan menurut Soegiyono, (2019) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang memperoleh data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan keterangan-keterangan mengenai Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Brataco Cabang Jakarta Barat.

## Populasi dan Sampel Penelitian

### 1) Populasi Penelitian

Menurut Soegiyono, (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut, populasi merupakan suatu objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat yang berkaitan memiliki batasan dan karakteristik sesuai tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat dengan jumlah karyawan 53 orang. Jumlah karyawan tersebut diketahui saat peneliti melakukan pra penelitian pada PT. Brataco Cabang Jakarta Barat.

### 2) Sampel Penelitian

Menurut Soegiyono, (2019) sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi yang digunakan untuk penelitian. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling* atau sampel yang digunakan tidak dipilih secara acak. Definisi *Non Probability Sampling* menurut Soegiyono, (2019) adalah teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan atau peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan dengan menggunakan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Soegiyono, (2019) yang mengemukakan bahwa *sampling jenuh* atau *saturation sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah sensus. Sample penelitian ini berjumlah 53 orang, maka

sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dapat melalui metode sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada.

### **Jenis Data**

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data terkumpul sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data ini, penulis mendapatkan data dari dua sumber, sebagai berikut:

1) **Data Primer**

Menurut Soegiyono, (2019) <sup>13</sup> Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data yang dimaksudkan berhubungan dengan variabel lingkungan stres kerja, disiplin kerja, kepercayaan karyawan, dan komitmen organisasi yang telah didapat langsung dari responden.

2) **Data Sekunder**

Menurut Soegiyono, (2019) <sup>13</sup> Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari narasumber dan bersifat pelengkap data primer. Biasanya memperoleh data ini secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

## **4. HASIL PENELITIAN**

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Soegiyono, (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Variabel dalam pengujian ini dapat dikatakan valid jika melihat nilai Correct Item total Correlation  $> r$ -tabel. Dimana degree of freedom (df) =  $n - 2$ , dan  $n$  adalah jumlah data. Dengan tingkat signifikan atau Alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 0,05.

**df = n - 2, sehingga 53 - 2 = 51 dengan sig. 0,05, maka  $r_{table} = 0,2706$**

## 1) Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.28	30.515	.620	.584	.842
X1.2	25.53	28.869	.737	.668	.829
X1.3	25.47	30.639	.614	.517	.843
X1.4	25.30	33.369	.395	.241	.864
X1.5	25.57	30.789	.719	.609	.833
X1.6	25.72	32.668	.483	.496	.855
X1.7	25.66	31.421	.649	.612	.840
X1.8	25.70	33.407	.445	.456	.858
X1.9	25.66	31.382	.636	.428	.841

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 1 dapat dikatakan bahwa pada kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan <sup>hitung</sup> masing-masing pada item atau butir pernyataan. Dari 9 pertanyaan dinyatakan valid pada variabel Stres Kerja karena pada semua indikator pernyataan menunjukkan nilai dari kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,2706. Sehingga data ini dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

## 2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas (X2)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	58.23	51.871	.494	.706	.872
X2.2	58.08	53.917	.346	.724	.877
X2.3	58.04	52.075	.602	.806	.869
X2.4	58.81	50.041	.594	.763	.868
X2.5	58.98	49.903	.493	.706	.873
X2.6	58.87	51.848	.388	.610	.878
X2.7	58.23	50.679	.684	.643	.865
X2.8	58.68	49.722	.583	.742	.868
X2.9	58.26	52.813	.505	.726	.872
X2.10	58.49	49.716	.563	.713	.869
X2.11	58.49	49.755	.610	.705	.867
X2.12	58.28	51.976	.645	.669	.867
X2.13	58.79	50.668	.558	.781	.869
X2.14	58.53	52.754	.454	.582	.873
X2.15	58.11	53.102	.511	.637	.872
X2.16	58.51	52.562	.441	.510	.874

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa pada kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan  $r_{hitung}$  masing-masing pada item atau butir pernyataan. Dari 16 pernyataan dinyatakan valid pada variabel Disiplin Kerja karena pada semua indikator pernyataan menunjukkan nilai dari kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,2706. Sehingga data ini dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

### 3) Uji Validitas Variabel Kepercayaan Karyawan (X3)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepercayaan Karyawan (X3)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	19.89	6.872	.292	.140	.796
X3.2	19.23	6.602	.553	.418	.733
X3.3	19.43	5.904	.759	.612	.682
X3.4	19.75	6.458	.464	.263	.751
X3.5	19.85	5.631	.536	.361	.737
X3.6	19.30	6.176	.591	.505	.720

Sumber: *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 3 dapat dikatakan bahwa pada kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan  $r_{hitung}$  masing-masing pada item atau butir pernyataan. Dari 6 pernyataan dinyatakan valid pada variabel Kepercayaan Karyawan karena pada semua indikator pernyataan menunjukkan nilai dari kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,2706. Sehingga data ini dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

### 4) Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.08	10.148	.587	.497	.789
Y2	18.13	10.271	.700	.640	.776
Y3	18.91	9.318	.491	.404	.817
Y4	18.45	9.214	.666	.503	.770
Y5	18.36	9.965	.613	.561	.784
Y6	19.21	9.321	.544	.355	.801

Sumber: *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 4 dapat dikatakan bahwa pada kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan  $r_{hitung}$  masing-masing pada item atau butir pernyataan. Dari pernyataan dinyatakan valid pada variabel Komitmen Organisasi karena pada semua

indikator pernyataan menunjukkan nilai dari kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,2706. Sehingga data ini dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

## 2 Uji Reliabilitas

Menurut Soegiyono, (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas hasilnya bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria *Instrument* yang reliabel adalah:

- 1) Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.
- 2) Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  instrument tersebut dikatakan reliabel bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ : instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 1) Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

12 Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.860	9

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai dari *Reliability Statistics* yang terlihat pada *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,860 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada pernyataan variabel Stres Kerja adalah reliabel.

### 2) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

12 Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.884	16

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai dari *Reliability Statistics* yang terlihat pada *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,878 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada pernyataan variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.

### 3) Uji Reliabilitas Variabel Kepercayaan Karyawan (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepercayaan Karyawan (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.785	6

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai dari *Reliability Statistics* yang terlihat pada *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar  $0,772 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data pada pernyataan variabel Kepercayaan Karyawan adalah reliabel.

### 4) Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.835	6

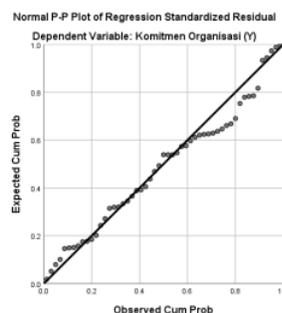
Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai dari *Reliability Statistics* yang terlihat pada *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar  $0,818 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data pada pernyataan variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik pada garis diagonal yang berada di grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Grafik ini dapat dilihat pada gambar 1 yaitu sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS v.26

Gambar 1. Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, namun masih ada titik-titik yang tidak sejalur pada garis diagonal. Maka dilakukan uji *Kolmogrov-Smirnov* untuk melihat apakah data ini berdistribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov*:

**Tabel 9. Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54815021
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.063
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* yaitu bernilai 0,058 lebih besar dari 0,05 ( $0,058 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal dan hasil uji ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mnguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Ghozali, (2018). Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$ . Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 10 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.659	3.235		.204	.840		
	Stres Kerja (X1)	.154	.071	.263	2.169	.035	.669	1.494
	Disiplin Kerja (X2)	.087	.069	.181	1.265	.212	.482	2.076
	Kepercayaan Karyawan (X3)	.498	.175	.399	2.847	.006	.501	1.996

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: *Output SPSS v.26*

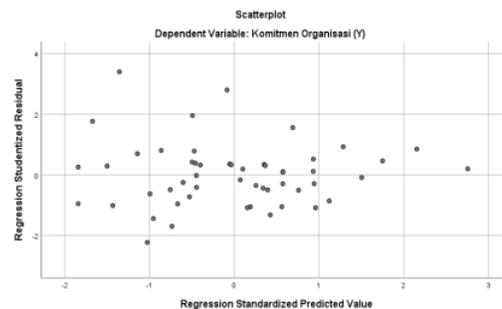
Hasil dari *Output SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel 10 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas (independen) memiliki:

- a. Stres Kerja (X1)
  - *Tolerance* :  $0,669 > 0,1$
  - *VIF* :  $1,494 < 10$
- b. Disiplin Kerja (X2)
  - *Tolerance* :  $0,482 > 0,1$
  - *VIF* :  $2,076 < 10$
- c. Kepercayaan Karyawan (X3)
  - *Tolerance* :  $0,501 > 0,1$
  - *VIF* :  $1,996 < 10$

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas atau berdistribusi normal karena nilai *VIF* dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,1. Sehingga data ini dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik *scatterplot* yang memiliki titik-titik menyebar pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: *Output SPSS v.26*

**Gambar 2. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau data berdistribusi secara normal dan layak digunakan.

## Alat Analisis Data

### Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Ghozali, (2018) analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

**Tabel 11. Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		Komitmen Organisasi (Y)	Stres Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepercayaan Karyawan (X3)
Komitmen Organisasi (Y)	Pearson Correlation	1	.565**	.596**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	.565**	1	.541**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.596**	.541**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53
Kepercayaan Karyawan (X3)	Pearson Correlation	.658**	.513**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS v.26*

Dalam menentukan suatu analisis koefisien korelasi terdapat klasifikasi sebagai berikut:

- Korelasi 0 : Tidak ada korelasi antara kedua variabel
- $>0 - 0,25$  : Korelasi sangat lemah
- $>0,25 - 0,5$  : Korelasi cukup
- $>0,5 - 0,75$  : Korelasi kuat
- $>0,75 - 0,99$  : Korelasi sangat kuat
- 1 : Korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai koefisien korelasi berdasarkan keterangan output maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**a. Variabel Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,565 artinya kedua variabel

memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi.

**b. Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,596 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi.

**c. Variabel Kepercayaan Karyawan (X3) dan Komitmen Organisasi (Y)**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara Kepercayaan Karyawan dengan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,658 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Kepercayaan Karyawan dengan Komitmen Organisasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi ini digunakan untuk mengukur berapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini model yang digunakan adalah regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya “Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi”.

**Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.659	3.235		.204	.840		
	Stres Kerja (X1)	.154	.071	.263	2.169	.035	.669	1.494
	Disiplin Kerja (X2)	.087	.069	.181	1.265	.212	.482	2.076
	Kepercayaan Karyawan (X3)	.498	.175	.399	2.847	.006	.501	1.996

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Output SPSS v.26

Persamaan antara regresi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,659 + 0,154 (X_1) + 0,087 (X_2) + 0,498 (X_3)$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- $\alpha$  = Konstanta
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kepercayaan Karyawan
- $\epsilon$  = Faktor pengganggu diluar model (error)

Hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,659 artinya Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepercayaan Karyawan (X3) sebesar 0, maka Komitmen Organisasi (Y) nilainya sebesar 0,659.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel Stres Kerja yaitu sebesar 0,154 yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa dengan besarnya nilai 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan pada Komitmen Organisasi sebesar 0,154 atau 15,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,087 yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa dengan besarnya nilai 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan pada Komitmen Organisasi sebesar 0,087 atau 8,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi pada variabel Kepercayaan Karyawan yaitu sebesar 0,498 yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa dengan besarnya nilai 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan pada Komitmen Organisasi sebesar 0,498 atau 49,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

**Tabel 13. Metode Yang Digunakan Dalam Penelitian**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepercayaan Karyawan (X3), Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)			
b. All requested variables entered.			

Sumber: *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini atau dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi serta penelitian ini menggunakan method Enter.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali, (2018) koefisien determinasi (*r Square/R<sup>2</sup>*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Maka variabel ini jika lebih dari satu untuk pengukurannya menggunakan *Adjust R Square*.

**Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.489	2.625

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Karyawan (X3), Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)  
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjust R Square* yaitu sebesar 0,489 artinya sebesar 48,9% dari nilai variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 51,1% (100%-48,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Uji T

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan secara parsial berpengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali, (2018). Nilai dari uji t dapat dilihat dari p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau  $t_{hitung}$  (dihitung dari *two-tailed*  $\alpha = 5\%$ ),  $df$  (degree of freedom) =  $n - k - 1$ , maka  $53 - 3 - 1 = 49$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,00958. Berikut ini adalah hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.24:

**Tabel 15. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.659	3.235		.204	.840		
	Stres Kerja (X1)	.154	.071	.263	2.169	.035	.669	1.494
	Disiplin Kerja (X2)	.087	.069	.181	1.265	.212	.482	2.076
	Kepercayaan Karyawan (X3)	.498	.175	.399	2.847	.006	.501	1.996

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: *Output SPSS v.26*

Pengujian menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat signifikan, harus dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak signifikan. Artinya  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Aturan dalam Uji t sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_1$  diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_1$  ditolak
- Jika Sig.  $< 0,05$   $H_1$  diterima
- Jika Sig.  $> 0,05$   $H_1$  ditolak

Hasil uji t sebagai berikut:

**a) Stres Kerja (X1)**

Jika  $t_{hitung} 2,169 > t_{tabel} 2,00958$ , maka dinyatakan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Jika nilai sig.  $0,035 < 0,05$  maka  $H_1$  signifikan dan  $H_0$  tidak signifikan. Artinya Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

**b) Disiplin Kerja (X2)**

Jika  $t_{hitung} 1,265 < t_{tabel} 2,00958$ , maka dinyatakan  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Jika nilai sig.  $0,212 > 0,05$  maka  $H_1$  tidak signifikan dan  $H_0$  signifikan. Artinya Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

**c) Kepercayaan Karyawan (X3)**

Jika  $t_{hitung} 2,847 > t_{tabel} 2,00958$ , maka dinyatakan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Jika sig.  $0,006 < 0,05$  maka  $H_3$  signifikan dan  $H_0$  tidak signifikan. Artinya Kepercayaan Karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

**Interpretasi Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat dilihat bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi memiliki arah yang sejalan sehingga semakin tinggi nilai 1 satuan pada Stres Kerja maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco

Cabang Jakarta Barat, begitupun sebaliknya. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## **2) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat, dengan kata lain H0 ditolak dan H2 diterima.

Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi memiliki arah yang tidak sejalan atau berlawanan arah. Sehingga semakin tinggi pada Disiplin Kerja maka dapat menurunkan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supiati, 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## **3) Pengaruh Variabel Kepercayaan Karyawan Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat dilihat bahwa Kepercayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat, dengan kata lain H0 ditolak dan H3 diterima.

Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Kepercayaan Karyawan dengan Komitmen Organisasi memiliki arah yang sejalan. Sehingga semakin tinggi pada Kepercayaan Karyawan maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pada PT. Brataco Cabang Jakarta Barat, begitupun sebaliknya. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ependi & Sudirman, 2021) yang menyatakan bahwa Kepercayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat. Maka penulis menyampaikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Brataco Cabang Jakarta Barat.
- b. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Brataco Cabang Jakarta Barat.
- c. Variabel Kepercayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Brataco Cabang Jakarta Barat.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi adalah variabel stres kerja dan kepercayaan karyawan, sedangkan variabel yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi adalah disiplin kerja. Dari hasil pembahasan penulis mengajukan saran untuk karyawan PT. Brataco Cabang Jakarta Barat sebagai berikut:

- a. Stres Kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen dalam berorganisasi yang mereka hasilkan, sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari perusahaan menjadi kurang optimal. Dan sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor penyebab dari stres kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja yang diberikan, kemanapun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun lingkungan dalam bekerja. Perusahaan harus dapat menangani masalah-masalah yang terjadi sehingga stres karyawan dalam bekerja menjadi lebih dapat dikendalikan dan kinerja menjadi lebih optimal.
- b. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan dapat melihat dari tingkat disiplin karyawan yang ada. Dan perusahaan sebaiknya dapat menindaklanjuti karyawan yang memiliki tingkat absensi dengan tanpa keterangan dalam bekerja, sehingga mereka akan merasa jera dengan ketidakdisiplinan yang mereka lakukan dan mereka akan bekerja dengan lebih disiplin sehingga kinerja mereka juga akan menjadi lebih optimal.
- c. Dengan adanya pengaruh yang kuat, signifikan, dan searah antara kepercayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Menunjukkan bahwa kepercayaan setiap karyawan dalam memberikan informasi kebenaran kepada karyawan lain sudah dinilai baik dan mempengaruhi kinerja setiap karyawan.
- d. Komitmen organisasi akan membuat para karyawan memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasi tempat bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi

akan lebih berorientasi pada hasil kerja, dengan begitu karyawan akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan. Sedangkan masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (dependen).
- b. Intensitas pekerjaan karyawan yang padat, memerlukan waktu yang tidak sebentar untuk pengisian kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan.
- c. Dalam melakukan sebuah penelitian perlu dipertimbangkan biaya yang dikeluarkan, karena dalam melakukan sebuah penelitian harus diperhitungkan sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang telah peneliti sebutkan diatas, maka terdapat saran-saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas objek penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar mendapatkan hasil dari penelitian yang lebih akurat dan relevan.
- c. Memanfaatkan waktu yang ada dengan efisien dan efektif, perbanyak membaca buku, dan jurnal yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, agar wawasan dan pengetahuan lebih terbuka luas.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan topik, dengan melakukan penelitian di tempat lain yang memiliki keragaman variasi tugas dan keragaman SDM.

## REFERENSI

- Christover, G., & Ie, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(4), 999–1008. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Damrus, & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i1.885>
- Ependi, N. H., & Sudirman. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Alfabeta.
- Harini, H. (2018). Kepemimpinan dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi pada guru bimbingan dan konseling di SMP. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 2(2), 197–204. <https://doi.org/10.30653/001.201822.44>
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Semen Baturaja Tbk. *AMAR: Andalas Management Review*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.751>
- Purba, P. Y., Dubert, L., & Salim, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, reward, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Indako Trading Coy Medan. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 4014–4023. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1255>
- Rahmadina, A. R., & Purwani, R. (2023). Pengaruh work life balance, trust employee terhadap commitment organization dimediasi job satisfaction pada PT. XYZ di Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 377–385. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i1.19521>
- Rahmawati, R., Z, F. M., & Ramdan, A. M. (2022). Implementasi rotasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Silga Perkasa Sukabumi. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(August), 2029–2035. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.711>
- Soegiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supiati. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 578–585. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20386>
- Viratania Fibriani, G., & Eko Nugroho, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi PT. Kereta Api Indonesia.

*JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 182–201.  
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.6051>

Waljiyanti, Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. DM Baru Retailindo. *El Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1615–1628.  
<https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3061>

Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279–288.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>

# Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Penelitian pada Karyawan PT Brataco Cabang Jakarta Barat)

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.pnj.ac.id">jurnal.pnj.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://repository.stiegici.ac.id">repository.stiegici.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://wwjmr.com">wwjmr.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.prin.or.id">www.prin.or.id</a> Internet Source	1%
5	Nurul Fitri Habibah, Nur Fikriyah. "PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP MINAT BELI PRODUK FASHION DI SHOPEE (Studi kasus konsumen Toko Adilla.Id)", Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 2023 Publication	1%
6	<a href="http://stia-binataruna.e-journal.id">stia-binataruna.e-journal.id</a> Internet Source	1%

[researchcommons.waikato.ac.nz](http://researchcommons.waikato.ac.nz)

7	Internet Source	1 %
8	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	1 %
9	repository.narotama.ac.id Internet Source	1 %
10	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1 %
11	www.e-jurnalmitramanajemen.com Internet Source	1 %
12	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	1 %
13	mafiadoc.com Internet Source	1 %
14	Hasbi Maulana, Faisal Salistia, Farah Chalida Hanoum. "Pengaruh Promosi Online Melalui Sosial Media Instagram Dalam Upaya Meningkatkan Kepercayaan Konsumen Produk Healthy Drink Bogor", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021 Publication	1 %
15	Submitted to Houston Community College Student Paper	1 %
16	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %

17	<a href="http://ojs.stiami.ac.id">ojs.stiami.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1 %
19	<a href="http://jtmb.ejournal.unri.ac.id">jtmb.ejournal.unri.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="http://repository.untar.ac.id">repository.untar.ac.id</a> Internet Source	1 %
21	<a href="http://riset.budiluhur.ac.id">riset.budiluhur.ac.id</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://jurnal.ugj.ac.id">jurnal.ugj.ac.id</a> Internet Source	1 %
23	<a href="http://s3.amazonaws.com">s3.amazonaws.com</a> Internet Source	1 %
24	<a href="http://repository.itbwigalumajang.ac.id">repository.itbwigalumajang.ac.id</a> Internet Source	1 %
25	<a href="http://jurnal.iain-bone.ac.id">jurnal.iain-bone.ac.id</a> Internet Source	1 %
26	<a href="http://stiealwashliyahsibolga.ac.id">stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> Internet Source	1 %
27	Agus Susanto. "PENGARUH GAYA SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI	1 %

# KEPERCAYAAN DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAMBI TELANAIPURA", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022

Publication

---

28	<a href="https://repository.stiemahardhika.ac.id">repository.stiemahardhika.ac.id</a> Internet Source	1 %
29	<a href="https://jetbis.al-makkipublisher.com">jetbis.al-makkipublisher.com</a> Internet Source	1 %
30	<a href="https://jurnal.untirta.ac.id">jurnal.untirta.ac.id</a> Internet Source	1 %

---

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On

# Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Penelitian pada Karyawan PT Brataco Cabang Jakarta Barat)

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---