

MODEL HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN KARGO DI KOTA BATAM

Mauli Siagian¹⁾, Wasiman²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Buana Bukit Permata Blok
Diamond No. 9 Tembesi Batam¹⁾
email: maulisgn@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Masyeba Gading Mas Blok D3
No. 5 Batam²⁾
email: sps.wasiman@yahoo.com

ABSTRAK

Perusahaan jasa pengiriman kargo salah satu faktor pendukung berbagai perusahaan melakukan kinerjanya khususnya perusahaan barang atau manufakturing. Baik tidaknya kinerja perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan. Semakin tinggi antusias karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan potensi dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana peranan kepemimpinan, stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data dengan analisis jalur terhadap para karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah; Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh tidak secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, stress kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Cargo shipping service companies are one of the supporting factors for various companies performing their performance, especially goods or manufacturing companies. Whether or not the company's performance can be seen based on employee performance. The higher the enthusiasm of employees in work will further increase the potential of a company to achieve its goals. This study aims to examine the extent to which the role of leadership, work stress, organizational commitment and job satisfaction is able to improve the performance of employees of Cargo Shipping Services in Batam City, using quantitative research methods with data analysis techniques with path analysis of employees. The results of this study are; Leadership has a significant direct effect on job satisfaction. Job stress has a significant direct effect on job satisfaction. Organizational commitment has a significant direct effect on job satisfaction. Job satisfaction has a direct and insignificant effect on employee performance. Leadership has a direct and insignificant effect on employee performance. Job stress has a significant direct effect on employee performance. Organizational commitment has a significant direct effect on employee performance. Leadership has a significant effect through job satisfaction on employee performance. Job stress has a

significant effect through job satisfaction on employee performance. Organizational commitment does not significantly influence job satisfaction on employee performance.

Keywords: *Leadership, work stress, organizational commitment, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa pengiriman kargo jarang sekali para peneliti melakukan penelitian tentang kinerja karyawannya, padahal karyawan jasa pengiriman kargo salah satu faktor pendukung berbagai perusahaan melakukan kinerjanya khususnya perusahaan barang/manufakturing. Baik tidaknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan. Semakin tinggi antusias karyawan dalam bekerja tentu saja akan semakin meningkatkan potensi dari suatu perusahaan yang didukung oleh, sikap pemimpin yang baik dan bertanggung jawab yang mampu melihat kebutuhan karyawannya sesuai dengan komitmen organisasi sehingga ada kepuasan kerja yang menghapus rasa stres dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai tujuan perusahaan dengan mudah. Berdasarkan data hasil temuan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung dan pengaruh secara tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan (Soleha, Komara, & Sudia, 2012). Data tersebut dikuatkan hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditentukan oleh kepemimpinan, dan stress kerja (Sari, Muis, & Hamid, 2012).

Sedangkan menurut (Poniasih & Dewi, 2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Sari et al., 2012). Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja semakin menurun (Poniasih & Dewi, 2015). Juga hasil perhitungannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (R. Darmawan, 2015). Terdapat pula komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Respatiningsih & Sudirjo, 2015), penemuan ini dikuatkan oleh (R. Darmawan, 2015) yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pula pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh juga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap kinerja kinerja. Sehingga pihak perusahaan perlu tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen dan meningkatkan kinerja karyawan (Wahyudi & Sudibya, 2016). Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Respatiningsih & Sudirjo, 2015). Komitmen organisasi yang memiliki nilai mean tertinggi adalah memiliki komitmen dalam mengembangkan sumber daya yang bersangkutan pada pernyataan memiliki kemauan belajar yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya yang dimiliki (R. Darmawan, 2015).

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain,

yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik (Potu, 2013). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan bawahan dengan melakukan evaluasi terhadap setiap kinerja karyawan, sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan kedepannya tanpa mengintimidasi bawahan. Karyawan yang diperhatikan tingkat kemampuan kerjanya tentu saja akan lebih bahagia, sehingga akan meminimalisir terjadinya stress kerja yang menghasilkan rasa senang/bahagia, juga komitmen organisasi akan dapat diwujudkan tanpa ada yang terbebani, serta adanya kepuasan kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang lebih optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam”**. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan, stress kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
4. Bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
5. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
6. Bagaimana pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
7. Bagaimana pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
10. Bagaimana pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

Perusahaan Jasa Kargo

Menurut (Arthanugraha, 2017) perusahaan jasa kargo adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan pengiriman barang. Pengiriman barang terjadi karena adanya kebutuhan untuk mengirimkan barang dari satu tempat ke tempat lainnya. Alat untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain tersebut disebut sebagai alat transportasi. Sedangkan media pemindahan barang bisa melalui darat, laut maupun udara. Baik yang bersifat satu kota, antar kota maupun sampai ke antar negara (Wikipedia). Kargo didefinisikan secara sederhana adalah semua (*goods*) yang dikirim melalui udara (pesawat terbang), laut (kapal), atau darat (truk container) yang biasanya untuk diperdagangkan, baik antar wilayah/kota di dalam negeri maupun

antar Negara (internasional) yang dikenal dengan istilah ekspor-impor (Warpani, 2009).

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013). Sedangkan kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif". Artinya secara tersirat menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan kinerja (Yukl, 2010).

Definisi Stres Kerja

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2009) sedangkan menurut (Umar, 2009) stres mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stres. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang. Pernyataan ini menunjukkan stres yang berlebihan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional seorang karyawan sehingga dapat mengganggu kinerjanya meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang memuaskan (Han & Netra, 2013).

Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Dalam penelitian ini pemilihan variabel komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (R. Darmawan, 2015). Juga komitmen organisasi merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi (Sijabat, 2011).

Definisi Kepuasan Kerja

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari masih terlihat ada karyawan yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja yang menunjukkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Disamping itu kurangnya penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab pada jam kerja seperti baca koran dan ngobrol dengan rekan kerja. Beberapa karyawan juga merasa kurang puas karena tidak diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya (Han & Netra, 2013).

Definisi Kinerja Karyawan

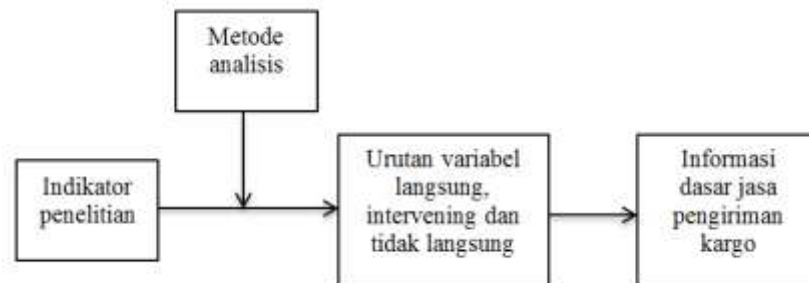
Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2009). Sedangkan

menurut (Dewi & Wibawa, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka penelitian yang digunakan peneliti dalam suatu penelitian. Penelitian ilmiah berfokus pada metode yang kokoh untuk mengidentifikasi permasalahan, mengumpulkan data, menganalisis data dan menarik kesimpulan dengan valid. Penelitian ilmiah bersifat lebih objektif karena tidak berdasarkan perasaan, pengalaman dan intuisi peneliti penulis yang bersifat subjektif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variable penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Rumengan, 2013).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo yang ada di Kota Batam. Sedangkan teknik sampling dalam penentuan jumlah sampelnya dalam penelitian ini adalah random sampling. Random sampling merupakan sebuah prinsip dasar yang digunakan untuk menghindari bias dalam sebuah sampel. Sampling random harus memastikan bahwa tiap-tiap anggota populasi memiliki kesempatan yang setara (*equal*) dan bebas satu dengan yang lainnya (Widi, 2010).

Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner, dimana kuesioner dibuat berdasarkan indikator masing-masing variable di dalam penelitian ini.

Indikator Penelitian

Adapun indikator masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

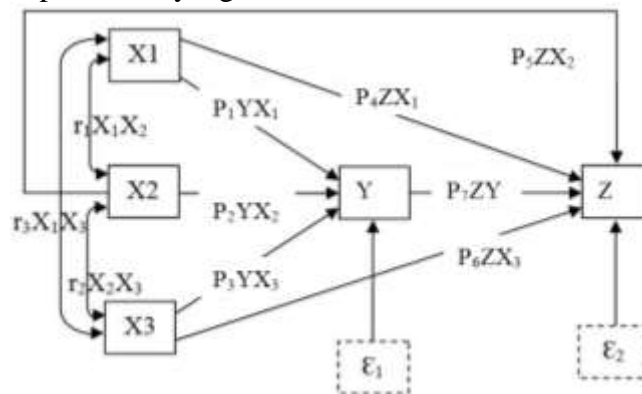
- a. Kepemimpinan menurut (Usman, 2013), sebagai berikut:
 1. Kebutuhan mencapai hasil, yaitu bertanggung jawab, kerja keras untuk sukses.
 2. Intelegensi, yaitu menggunakan pertimbangan yang matang, mempunyai alasan yang jelas dan kemampuan berpikir.

3. Mampu mengambil keputusan, yaitu dapat mengambil keputusan yang sulit tanpa ragu-ragu.
4. Inisiatif, yaitu dimulai dari diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan baik dengan pengawasan yang minimal.
5. Kemampuan supervisi, yaitu dapat bekerja sama bersama orang lain.
- b. Stres kerja menurut (Sunyoto, 2013), yaitu:
 1. Intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, vibrasi atau getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan.
 2. Peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan keterpaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi yang bertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab atau pekerjaan.
 3. Pengembangan karir, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
 4. Hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan.
 5. Struktur dan karakteristik organisasi.
- c. Komitmen organisasi menurut (Respatiningsih & Sudirjo, 2015), sebagai berikut:
 1. *Affektive commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*).
 2. *Continuance comitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
 3. *Normative comitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).
- d. Kepuasan kerja Menurut (D. Darmawan, 2013)
 1. Gaji, berhubungan dengan jumlah imbalan untuk seseorang sebagai hasil pelaksanaan kerja.
 2. Aplikasi pekerjaan, mengarah kepada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang dapat memuaskannya.
 3. Rekan kerja, mengarah kepada teman-teman atau siapa sajaseseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
 4. Pimpinan, berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.
 5. Promosi atau pengembangan karir, dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas melalui kenaikan jabatan.
- e. Kinerja karyawan Menurut (Wirawan, 2009)
 1. Keterampilan kerja, yaitu penguasaan pegawai mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
 2. Kualitas pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penjelasan tugas.
2. Disiplin, yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
3. Kerja sama, yaitu kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
4. Kuantitas pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap hari.

Model Penelitian

Berikut ini model penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2 Model penelitian

Analysis Data

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif yang menekankan pada teori melalui variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Sedangkan berdasarkan sifatnya penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, karena terdiri dari beberapa variabel (Rumengan, 2013). Untuk olah hasil data digunakan analisis jalur yang merupakan teknik analisis kuantitatif yang merupakan pengembangan dari regresi linier berganda. Analisis jalur dapat menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam hubungan antar variabel melalui variabel perantara. Dan nantinya akan di uji: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Analisis Jalur, Total efek, Rancangan Hipotesis, dan Implikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden berdasarkan status karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang mendominasi adalah karyawan yang berstatus kontrak yaitu sebesar 90,6% sedangkan status karyawan permanen hanya 9,4%. Responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa karyawan yang mendominasi berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki yaitu sebesar 73,2% sedangkan sisanya adalah karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 26,8%. Responden berdasarkan umur dapat disimpulkan bahwa karyawan umur 24-29 tahun lebih

mendominasi yaitu sebesar 50,4% dan diurutkan ke dua adalah karyawan umur 18-23 tahun yaitu sebesar 29% sedangkan yang terakhir adalah umur >30 tahun yaitu sebesar 20,5%. Responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh pendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 16,5% dan pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 8,5% sedangkan untuk pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 75% sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir karyawan didominasi karyawan yang berpendidikan SMA/SMK.

Uji Analisis Data

Tabel 1. Hasil uji validitas

Item Pernyataan	Koefisien korelasi (r)	Keterangan
Kepemimpinan		
X1_1	0,785	Valid
X1_2	0,704	Valid
X1_3	0,681	Valid
X1_4	0,710	Valid
X1_5	0,732	Valid
X1_6	0,670	Valid
X1_7	0,648	Valid
Stres kerja		
X2_1	0,733	Valid
X2_2	0,398	Valid
X2_3	0,573	Valid
X2_4	0,484	Valid
X2_5	0,601	Valid
X2_6	0,733	Valid
X2_7	0,514	Valid
Komitmen organisasi		
X3_1	0,440	Valid
X3_2	0,677	Valid
X3_3	0,552	Valid
X3_4	0,797	Valid
X3_5	0,616	Valid
X3_6	0,728	Valid

X3_7	0,725	Valid
Kepuasan kerja		
Y1	0,648	Valid
Y2	0,571	Valid
Y3	0,623	Valid
Y4	0,579	Valid
Y5	0,675	Valid
Y6	0,612	Valid
Y7	0,660	Valid
Kinerja karyawan		
Z1	0,460	Valid
Z2	0,664	Valid
Z3	0,478	Valid
Z4	0,470	Valid
Z5	0,428	Valid
Z6	0,575	Valid
Z7	0,503	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,774	Reliabel
Stres kerja	0,736	Reliabel
Komitmen organisasi	0,760	Reliabel
Kepuasan kerja	0,752	Reliabel
Kinerja karyawan	0,703	Reliabel

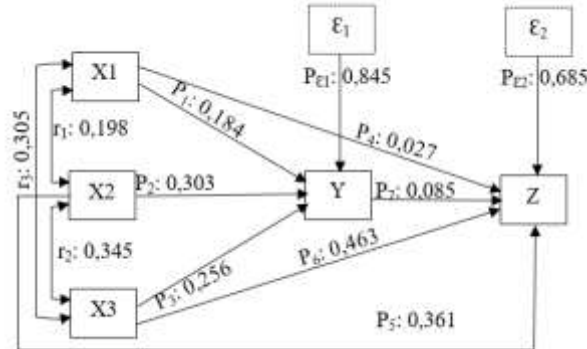
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		224
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77182314
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.035
	Negative	-.051

Kolmogorov-Smirnov Z	.761
Asymp. Sig. (2-tailed)	.608

Gambar 3 Hasil Model Nilai Koefisien Persamaan Jalur I, II dan III



1. Analisis hipotesis kesatu

Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien 0,184 memberikan makna bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 18,4%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,002. Artinya $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat signifikan yang cukup baik antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Maka kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya perubahan tingkat kepuasan kerja sangat ditentukan oleh kondusif atau tidaknya suatu kepemimpinan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Analisis hipotesis kedua

Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien 0,303 memberikan makna bahwa apabila stress kerja meningkat sebesar 1% maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 30,3%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,000. Artinya $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat signifikan yang cukup baik antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Maka stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya perubahan tingkat kepuasan kerja sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh karyawan, apabila stress kerja menurun tentu akan meningkatkan kepuasan kerja, juga sebaliknya apabila stres kerja meningkat maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

3. Analisis hipotesis ketiga

Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien 0,256 memberikan makna bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 25,6%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,000. Artinya $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat signifikan yang cukup baik antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya perubahan tingkat kepuasan kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai dari komitmen organisasi yang terjadi disuatu perusahaan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

4. Analisis hipotesis keempat

Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0,085 menjelaskan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,5%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,120. Artinya $0,120 > 0,05$ sehingga tidak terdapat signifikansi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Maka kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan tingkat kinerja karyawan tidak sepenuhnya ditentukan baik tidaknya kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

5. Analisis hipotesis kelima

Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0,027 memberikan makna bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,7%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,589. Artinya $0,589 > 0,05$ sehingga tidak terdapat signifikansi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Maka kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan tingkat kinerja karyawan tidak ditentukan oleh seberapa baik cara pemimpin dalam menghadapi karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

6. Analisis hipotesis keenam

Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0,361 memberikan makna bahwa apabila stress kerja meningkat sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 36,1%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,000. Artinya $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat signifikan yang cukup baik antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya perubahan tingkat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kondusif atau tidaknya suatu stres kerja, apabila stress kerja menurun tentu akan meningkatkan kinerja karyawan, juga sebaliknya apabila stres kerja meningkat maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

7. Analisis hipotesis ketujuh

Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0,463 memberikan makna bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 46,3%. Juga memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh langsung sebesar 0,000. Artinya $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat signifikan yang cukup baik antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan tingkat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh dari konsistensi suatu komitmen organisasi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

8. Analisis hipotesis kedelapan

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh total (*total effect*) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung yaitu $0,0156 > 0,027$ berdasarkan hasil

tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening maupun mengantarai hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah pengaruh tidak langsung. Dengan demikian maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

9. Analisis hipotesis kesembilan

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh total (*total effect*) stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung yaitu $0,3867 > 0,361$ berdasarkan hasil tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening maupun mengantarai hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara stres kerja dengan kinerja karyawan adalah pengaruh tidak langsung. Dengan demikian maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

10. Analisis hipotesis kesepuluh

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh total (*total effect*) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung yaitu $0,0217 < 0,463$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak sebagai variabel intervening maupun mengantarai hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah pengaruh langsung. Dengan demikian maka, hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Stres kerja berpengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Komitmen organisasi berpengaruh tidak secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Saran untuk pihak perusahaan ataupun pimpinan
Diharapkan para pimpinan di perusahaan jasa kargo untuk memperhatikan cara mengelola semua sumber daya dalam hal ini karyawan dengan tidak mengintimidasi bawahannya dan menunjukkan sikap terbuka untuk semua saran dan keluhan dari karyawan dan juga berpatokan pada komitmen awal pendirian dari perusahaan tersebut sehingga tercapailah nantinya tujuan dari perusahaan dari hasil kinerja karyawan yang semakin membaik dan meningkat. Oleh karena itu perhatian terhadap sikap kepemimpinan, memperhatikan tingkat stres kerja, komitmen organisasi akan meningkatkan rasa percaya diri bagi karyawan sehingga karyawan merasa bahagia dan memiliki rasa puas dalam setiap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.
2. Saran untuk pihak pembaca atau masyarakat umum
Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan peneliti termasuk waktu dan biaya, sehingga diharapkan hasil penelitian ini bisa sebagai referensi untuk para pihak pembaca ataupun peneliti selanjutnya dengan membahas juga menambahkan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan syukur atas berkat dan rahmat Tuhan yang Maha Esa, sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kemajuan Penelitian Dosen Pemula dengan judul Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. Tak lupa juga kami mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. DRPM yang telah memberikan dana
2. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elvi Husda, S.Kom., M.SI.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd.
4. Bapak dan Ibu responden yang berkenan dan mau bekerja sama dalam mengisi kuesioner dan juga kepada pihak pengelola Kargo yang memberikan izin kepada kami untuk melakukan penelitian.

Kami dari tim peneliti sangat terbuka menerima saran dari semua pihak yang dapat memberikan hasil lebih maksimal lagi dalam perbaikan-perbaikan penyelesaian penyusunan laporan akhir nantinya. Akhir kata kami ucapkan terimakasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Kesatu). Surabaya: Pena Semesta.
- Darmawan, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, ISSN: 2302-2019, 3(5), 205–214.
- Dewi, C. I. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 5(12), 7583–7606.
- Han, C., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Management*, 1(2013), 1–17.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen* (Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketujuh). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 4(6), 1560–1573.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*, 1(4), 1208–1218.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, ISSN: 2302-2752, 4(3), 56–68.
- Rumengan, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. (Kesatu). Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, ISSN: 2303-1001, 1(1), 87–93.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Visi*, ISSN: 0853-0203, 19(3), 592–608.
- Soleha, L. K., Komara, A. T., & Sudia, Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, ISSN: 2443-0633, 6(1), 39–50.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisa Data Perilaku Organisasional* (Kesatu). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Umar, H. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Keempat). Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 5(2), 870–897.
- Widi, R. K. (2010). *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.