

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Raymond Sokoy¹, Balthasar Kambuaya², Ferdinand Risamasu³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* raymond_sokoy@gmail.com

Abstract: This study aims to: (1) analyze the simultaneous effects of work stress, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance at the Youth and Sports Office of Jayapura Regency; (2) examine the partial effects of these variables on employee performance; and (3) identify the most dominant variable influencing employee performance. The study population consists of all employees of the Youth and Sports Office of Jayapura Regency, totaling 26 individuals, with a sample of 23 employees. A multiple regression analysis was employed to test the significance of the relationships between work stress, job satisfaction, organizational commitment, and employee performance, given the correlational nature of the hypotheses. The findings indicate that work stress, job satisfaction, and organizational commitment significantly influence employee performance when analyzed simultaneously. Partially, work stress negatively affects employee performance, where lower levels of work stress are associated with higher performance. Job satisfaction exhibits a positive relationship with employee performance, suggesting that higher job satisfaction enhances performance. Similarly, organizational commitment positively influences employee performance, with highly committed employees demonstrating better performance. Among these three variables, job satisfaction exerts the most dominant influence on employee performance, highlighting its crucial role in determining employees' performance levels within the organization.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh simultan stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura; (2) menguji pengaruh parsial dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai; serta (3) mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura yang berjumlah 26 orang, dengan sampel sebanyak 23 pegawai. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai berdasarkan hipotesis yang bersifat korelatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, di mana semakin rendah tingkat stres kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Demikian pula, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Di antara ketiga variabel tersebut, kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja

pegawai, menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai di dalam organisasi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Perilaku Organisasi

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan cabang ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. SDM memiliki peranan strategis dalam keberlangsungan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimilikinya. Menurut Rivai dan Sagala (2019), fungsi utama manajemen SDM mencakup analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Implementasi fungsi-fungsi ini memungkinkan organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka (*the right man on the right place*), yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi dipandang sebagai aset utama yang berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Mangkunegara & Waris, 2015). Tanpa adanya pengelolaan SDM yang baik, meskipun organisasi memiliki teknologi dan fasilitas canggih, tujuan yang telah ditetapkan sulit tercapai. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi tantangan bagi organisasi karena pegawai memiliki latar belakang, motivasi, dan preferensi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mengatasi kendala yang dapat menghambat kinerja pegawai, seperti beban kerja berlebih, konflik antarpegawai, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang berpotensi memicu stres kerja.

Pengukuran kinerja menjadi aspek penting dalam organisasi karena digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dessler (2004) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian kerja pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan sikap profesional dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan merasakan kebanggaan dan kepuasan atas hasil kerjanya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Ikhtiangung & Pratiwi, 2015).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Stres kerja merupakan salah satu isu utama dalam perilaku organisasi, karena dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pegawai serta produktivitas kerja (Agung & Oetomo, 2017). Menurut Fahmi (2016), stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja

juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari pengalaman dan evaluasi pekerjaan seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian Surya (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dalam kondisi tertentu.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Tobing (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan individu terhadap organisasi yang dicerminkan melalui loyalitas, usaha untuk mencapai tujuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih berkontribusi dan bertahan dalam organisasi. Teori *self-consistency motivation* menjelaskan bahwa individu yang merasa dirinya berharga dalam suatu organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tersebut. Studi yang dilakukan oleh Hafidhah (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian Surya (2022) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai dalam kondisi tertentu.

Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura, kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu kebijakan yang diterapkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2023, yang berlaku bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura. Pemberian TPP setiap tiga bulan dihitung berdasarkan tingkat kehadiran dan klasifikasi jabatan, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat kendala yang dapat menghambat kinerja pegawai, seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, serta keterlambatan transfer Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Otonomi Khusus (Otsus), yang dapat memicu stres kerja.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Transparansi dalam pengelolaan kegiatan serta keterlibatan pegawai dalam perencanaan dan pelaksanaan program menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kejelasan sistem penghargaan dan insentif bagi pegawai, terutama pegawai honorer, juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Namun, sistem penilaian kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura belum optimal, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Komitmen organisasi juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kejelasan tujuan dan kebijakan organisasi, serta iklim kerja yang kondusif. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan Peraturan Bupati Jayapura Nomor 18 Tahun 2017 menetapkan struktur organisasi dan tugas pokok Dinas Pemuda dan Olahraga, yang menjadi dasar bagi pegawai dalam

menjalankan tugasnya. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Analisis ini dilakukan baik secara simultan, untuk melihat pengaruh keseluruhan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, maupun secara parsial, guna memahami bagaimana masing-masing variabel-stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi-memberikan kontribusi terhadap kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura.

2. Kerangka Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya (Wahjono, 2010). Karyawan yang mengalami stres berlebihan dapat kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan menunjukkan penurunan produktivitas.

Penelitian Aulia Hidayat (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian Putu Agus Yoga Ariawan (2019) menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan produktivitas (Robbins, 2018). Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian Putu Agus Yoga Ariawan (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian oleh Fit Surya (2022) menunjukkan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2015). Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Fit Surya (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Hafidhah (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian Rismawati (2019) menemukan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura, yang berjumlah 26 pegawai. Teknik sampling jenuh digunakan, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) untuk menguji hubungan antara variabel independen (stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0, dan hasil regresi yang diperoleh disajikan dalam Tabel 1.

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,366 + 0,426X_1 + 0,445X_2 + 0,422X_3 + e$$

Dengan keterangan:

- **Y:** Kinerja Pegawai
- **X₁:** Stres Kerja

- X_2 : Kepuasan Kerja
- X_3 : Komitmen Organisasi
- e : Standar error

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	6.366	6.098	1.044	0.308
Stres Kerja (X_1)	0.426	0.177	2.408	0.025
Kepuasan Kerja (X_2)	0.445	0.103	4.341	0.000
Komitmen Organisasi (X_3)	0.422	0.198	2.133	0.044

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,731, yang berarti bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 73,1% variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
1	0,874	0,763	0,731	1,87251	2,424

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dalam Tabel 3, diperoleh:

Tabel 3. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	248,746	3	82,915	23,647	0,000
Residual	77,139	22	3,506	-	-
Total	325,885	25	-	-	-

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura.

Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji-t dirangkum dalam Tabel 4, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,705.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t-hitung	Sig.
Stres Kerja (X_1)	0,426	0,177	2,408	0,025
Kepuasan Kerja (X_2)	0,445	0,103	4,341	0,000
Komitmen Organisasi (X_3)	0,422	0,198	2,133	0,044

Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel independen juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, terdapat faktor lain di luar model penelitian ini yang turut berkontribusi terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa secara simultan, variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,1% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami pegawai, yang disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta komitmen organisasi yang kuat, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam konteks organisasi, stres kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberlanjutan seorang pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berperan penting dalam mempertahankan pegawai dalam suatu institusi. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa dampak psikologis dari stres kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, Husein (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan output kerja yang dihasilkan, termasuk dalam kinerja pegawai. Kinerja dalam konteks ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Tobing (2009) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi, yang ditandai oleh tiga faktor utama, yaitu keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, usaha yang kuat untuk mendukung organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2019) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Stres kerja merupakan respon adaptif individu terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Dalam dunia kerja, stres dapat bersifat positif (*eustress*) yang mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih baik, tetapi juga dapat bersifat negatif (*distress*) yang berdampak merugikan.

Berdasarkan tanggapan responden, sebagian besar pegawai merasa bahwa mereka diberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya, memiliki komunikasi yang baik dengan atasan, serta mendapatkan instruksi kerja yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura tergolong rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aulia Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Putu Agus Yoga Ariawan (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, termasuk beban kerja yang diberikan, gaji, tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan promosi yang adil. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura tergolong baik.

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari perbandingan antara ganjaran yang diterima dengan yang diharapkan. Tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda akan memberikan dampak yang berbeda pula terhadap kinerja pegawai. Penelitian Putu Agus Yoga Ariawan (2018) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Inul Fit Surya (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja dalam beberapa kondisi dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan tanggapan responden, mayoritas

pegawai merasa bahagia bekerja dalam organisasi, memiliki rasa memiliki terhadap institusi, serta merasa berkewajiban untuk setia kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam mempertahankan pegawai dalam suatu institusi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap stabilitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan rendahnya loyalitas pegawai dan meningkatkan kemungkinan pergantian pegawai (*turnover*). Gibson dalam Wibowo (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Penelitian Rizqi Nur Hafidhah (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian Inul Fit Surya (2022) menemukan adanya pengaruh negatif dalam beberapa konteks.

Variabel yang Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Temuan ini sejalan dengan penelitian Timotius Juniko Kriskito (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari perbedaan antara ganjaran yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pun bervariasi dan berdampak secara berbeda terhadap kinerja.

Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja pegawai rendah dan didukung oleh tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu, stres kerja secara individual juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan stres kerja akan menurunkan produktivitas, sementara pengurangan stres kerja akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Selanjutnya, kepuasan kerja ditemukan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan fasilitas, insentif, serta lingkungan kerja yang diberikan organisasi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara

optimal. Selain itu, komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja lebih baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari ketiga variabel yang diteliti, kepuasan kerja ditemukan sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dalam organisasi merupakan faktor utama dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura. Untuk mengurangi stres kerja pegawai, organisasi perlu menyesuaikan beban kerja dengan tanggung jawab masing-masing pegawai serta menghindari pemberian tugas di luar deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pegawai dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu memastikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian gaji, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), serta honor kegiatan yang telah dianggarkan. Dengan adanya kepastian dalam aspek finansial, pegawai tidak hanya merasa lebih dihargai, tetapi juga akan lebih loyal terhadap organisasi dan tidak mencari pekerjaan tambahan di luar instansi. Dari sisi komitmen organisasi, penting bagi pimpinan dan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk memperkuat komitmen organisasi pegawai.

Selain itu, karena kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan dalam peningkatan kinerja pegawai, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jayapura diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang telah diselesaikan. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi juga akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Terakhir, bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian di masa mendatang dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawai, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Daftar Pustaka

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company*. Bali: Indonesia: ScienceDirect Procedia.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2004) *Management Principles and Practice for Tomorrow's Leader*. 3rd Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
- Iktiagung, G. N., & Pratiwi, G. W. I. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora*. *Jurnal Manajemen*, 1 (4).
- Agung, A. A., & Oetomo, H. W. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6 (7).
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Locke, E.A. 1969. *The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand Mc Nally: Chicago.
- Ariawan, P., & Sriathi, A. (2018). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PBF. PT. BANYUMAS DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 964 - 992. doi:10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15
- Diana, Sulianti K.L. Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11. No. 1.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saputra, Putu Enda Wira dan I Wayan Gede Supartha. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12.