

Agil Panji Susilo 162010200258 Jurnal.docx *by*

Submission date: 23-Mar-2022 09:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 1790587211

File name: Agil Panji Susilo 162010200258 Jurnal.docx (555.78K)

Word count: 3469

Character count: 22559

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo

Susilo, Agil Panji ¹⁾, Lilik ²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Nurrahayuningrati@umsida.ac.id

Abstract. *This studi aim to determin the efect of Leadership Style, Organizational Culture and Job stresss on Organizational Commitment at PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo. This researh is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample use in this studi are employees at PT. Cioimas Adisatwa F&A, P&GA, Purchasing and Ppic divisions, totaling 39 employees. This studi uses quantinative data anallysis techniques. Descriptive statistical anallysis and inferential statistical anallysis were use to analyze quantitative data. The analytical tool use in this researhc is SPSS Software. The data use in this studi are questionnaire data and data sourced from PT. Cioimas Adiasatwa Sidoarjo. Data collection technique using questionairs, intterviews and observatiions. The results of this studi prove that Hypothesis 1: Leadership Style Variable has a signifcant and positive influence on Organizational Commitment. Hypothesis 2: Organizational Culture variable has a signifcant and positive efect on Organizational Commitment. Hypothesis 3: Job stresss variable has a signifcant and negative efect on Organizational Commitment. Hypothesis 4: Leadership Style, Organizational Culture and Job stresss Together have an influence on organizational commitment.*

Keywords – *Leadership, Organizational Culture, Job Stresss, Organizational Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sample yg digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Cioimas Adisatwa divisi F&A, P&GA, Purchasing dan Ppic yg berjumlah 39 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik anallisis data kuantitatif. Anallisis statistik deskriptif dan anallisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data kuantitatif. Alat anallisis yg digunakan dalam penelitian ini yaitu *Software* SPSS. Data yg digunakan dalam penelitian ini meupakan data kuisisioner dan data yg bersumber pada PT. Cioimas Adiasatwa Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 1: Variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yg signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis 2: Variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis 3: Variable Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan dan negative terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis 4: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci – *GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI.*

How to cite: Susilo, Agil Panji, Lilik (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia meupakan pemeran utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menncapai visi dan misi juga ditentukan oleh seberapa baiknya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Hal ini juga yg menjadikan proses pengendaliannya mendapat perhatian khusus dari pemilik perusahaan, karena Sumber Daya Manusia juga menjadi aset yg utama. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan.

Salah satu factor yg dapat merwujudkan tujuan dari perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yg berkualitas dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada komsumen guna meberikan rasa puas terhadap konsumen. Karena konsumn yg tidak puas

1

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

akan pelayanan yg diberikan perusahaan dapat merusak citra perusahaan dengan komplain yg diberikan. Hal ini menunjukan bahwa kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia yg dimiliki.

Permasalahan lain yg juga sering dihadapi oleh perusahaan adalah kurang bisanya menjaga loyalitas atau komitmen karyawan terhadap perusahaan agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan komitmen karyawannya juga tidak terlepas dari factor-factor tertentu seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja. Meskipun factor-factor tersebut sangatlah penting, namun dalam kenyataannya masih banyak organisasi yg kurang memperhatikan hal tersebut.

Karyawan yg memiliki komitmen tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk dalam menncapai visi dan misi dari perusahaan. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi yg baik serta rendahnya tingkat stress kerja yg dimiliki karyawan dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasional yg dimiliki oleh karyawan.

Salah satu factor yg harus di jadikan perhatian khusus adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan adanya komitmen yg tinggi karyawan akan melakukan tugasnya dengan sepenuh hati yg tentu saja akan memudahkan perusahaan dalam menncapai tujuan yg sudah di tetapkan[1].

Sosok pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam menncapai tujuan. Disyaratkan suatu perusahaan yg memiliki pemimpin yg handal dalam melakukan aktivitasnya akan mampu mengantisipasi permasalahan yg akan dihadapi organisasi dan dapat mengambil peluang dari perubahan yg ada guna tercapainya tujuan dari organisasi

Pola tindakan seorang pemimpin seperti keterampilan dan sikap dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yg baik dalam suatu organisasi mendukung terbentuknya budaya organisasi yg baik. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, namun seorang pemimpin juga berkemungkinan untuk memengaruhi perubahan dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi yg baik dapat membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya serta dapat menekan tingkat stress yg dimiliki oleh karyawan. Menurut (Soetrisno, 2013) budaya kerja berfungsi sebagai sarana sosial yg mempersatukan anggota organisasi dalam menncapai tujuan organisasi seperti ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yg harus dipegang dan dilakukan oleh karyawan.

Salah satu yg sering menjadi permasalahan karyawan adalah stress kerja. Penanggulangan stress kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan karena stress kerja tidak hanya berpengaruh pada produktivitas namun juga berpengaruh pada kesehatan dan kehidupan karyawan [2]. Stress kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yg dirasa dapat mengintimidasi karyawan secara fisik maupun emosi. Stress kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan. Tingkat stress yg dimiliki karyawan akan berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional [3].

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah perusahaan yg bergerak dalam bidang pemotongan ayam dan pengolahan produk asal ternak yg beralamat di Kecamatan Balongbendo Kabupaten Sidoarjo. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed. Jenis produk yg dihasilkan oleh PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah karkas ayam yg telah diproses dan dikemas yg kemudian dipasarkan ke dalam dan luar negeri seperti Australia dan China sedangkan untuk dalam negeri seperti Probolinggo, Lampung, dan daerah di sekitar Jawa Timur. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo selalu berusaha mengedepankan komitmen serta menggunakan totalitas sumber daya perusahaan dan kemampuannya dalam menghasilkan kualitas produk yg terbaik, terjaga, dan terpercaya.

Banyaknya beban tanggung jawab yg ada sering sekali memunculkan sejumlah isu yg tidak dapat dihindari. Gaya kepemimpinan yg dirasa kurang efektif serta stress kerja yg dapat dipicu dari budaya organisasi yg kurang baik seperti masih banyak karyawan yg tidak tepat waktu dalam bekerja, sering menjadi permasalahan kongkrit. Dari wawancara singkat yg dilakukan penulis dengan Manajer Personalia dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo masih belum disiplin dalam bekerja, seperti tidak datang tepat waktu ataupun waktu istirahat yg terlalu lama. Hal ini tentu dapat menghambat produktivitas karyawan.

Jadwal kerja PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah jam 08.00 - 16.00 untuk hari senin sampai dengan hari jum'at, sedangkan hari sabtu adalah jam 08.00 - 14.00. Karyawan yg datang di atas jam 08.00 (batas toleransi) masih cukup banyak, sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yg terlambat enggan untuk waktu kerjanya. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Penelitian ini berfokus pada divisi F&A (*Finance and Accounting*), P&G (*Personalia and General Affairs*), Purchasing dan Ppic (*Production Planning and Inventory Control*) pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Divisi F&A (*Finance and Accounting*) bertugas untuk pencarian, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran di perusahaan, divisi F&A juga bertanggung

jawab dalam memroses dan mengelola laporan keuangan dan mencatat transaksi dari bisnis. Divisi P&G (*Personalia and General Affairs*) bertanggung jawab untuk mengatasi permasalahan karyawan, perekrutan dan membuat pelatihan. *Purchasing* melaksanakan kegiatan pemesanan dan pembelian barang untuk memenuhi kebutuhan barang dan jasa yg diperlukan oleh perusahaan dengan melihat kualitas, kuantitas, harga serta waktu pengiriman yg tepat dan yg terbaik. Tugas Ppic (*Production Planning and Inventory Control*) secara umum adalah mennerima order dari bagian Pennjualan lalu memastikan order ini selesai dan dikirim ke customer pada tepat waktunya. Berikut adalah daftar absensi karyawan divisi F&A, P&Ga, Purchasing, Ppic pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo yg berjumlah 39 karyawan:

Tabel 1 Daftar absensi karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Januari	39	7	17%
Februari	39	6	15%
Maret	39	11	28%
April	39	12	30%
Mei	39	8	20%
Juni	39	5	12%
Juli	39	8	20%
Agustus	39	7	17%
September	39	7	17%
Oktober	39	10	25%
November	39	9	21%
Desember	39	8	20%
Rata-rata/Bulan			22%

Sumber: PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo, 2019-2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa kehadiran karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo pada bulan Januari hingga bulan April mengalami peningkatan menjadi sebesar 30% di bulan Juni menurun menjadi 12% namun kembali mengalami peningkatan di bulan Juli menjadi sebesar 20%, pada bulan Agustus presentase keterlambatan karyawan turun menjadi 17% namun kembali naik pada bulan Oktober menjadi sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Ciomas Adisatwa tidak memiliki komitmen yg tinggi terhadap pekerjaannya, terlihat dari daftar keterlambatan kehadiran karyawan yg masih terbilang cukup banyak. Hal ini juga akan menghambat perusahaan dalam menncapai visi dan misi yg telah ditentukan.

Bedasarkan pemaparan masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan peneliitan dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemipnan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo".

Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang permasalahan yg telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam peneliitan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen kepemimpinan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Peneliitan

Berdasarkan rumus masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui bahwa stress kerja berpengaruh terhadap komitmen kepemimpinan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.

II. METODE

1. Pendekatan Penelitian
Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis[4].
2. Lokasi Penelitian
Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Ciomas Adisatwa yang berlokasi di kecamatan Balongbendo kabupaten Sidoarjo, Telp Perusahaan : (031) 8986288
3. Populasi dan Sample
Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa divisi F&A, P&GA, Purchasing dan Ppic yang berjumlah 39 orang. Total sampling adalah proses pengambilan sample yang dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sample.
4. Jenis dan Sumber Data
Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yang bernama SPSS.
5. Teknik Pengambilan Data
Untuk memperoleh data dan informasi mengenai materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan kuisioner atau angket.
6. Uji Validitas dan Reabilitas
Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut[8]. Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:
 - a. Bila koefisien korelasi atau r hitung $\geq r$ table maka dinyatakan valid.
 - b. Bila koefisien korelasi atau r hitung $< r$ table dinyatakan tidak valid.
 Reliabilitas adalah data untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian:
 - a. Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.
 - b. Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.
7. Analisis Data
Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data kuantitatif[9].
8. Uji Hipotesis
Tingkat signifikansinya adalah 5%, dengan kriteria yaitu apabila:
 - a. Signifikansi $< 0,05$, berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. Signifikansi $> 0,05$, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo merupakan kantor cabang Japfa Comfeed, perusahaan agri-food terbesar di Indonesia. Produk-produk Japfa mencakup berbagai bidang mulai dari peternakan ayam, akuakultur (perikanan), hingga beef cattle (daging). Dalam menjalankan bisnisnya Japfa memiliki unit bisnis dari hulu hingga hilir, dengan maksud memastikan setiap bahannya yang akan diolah menjadi makanan memiliki kualitas terbaik. PT Ciomas Adisatwa didirikan pada tahun 1993 untuk memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha dan penyedia pangan modern dengan cara mempersembahkan produk-produk olahan protein hewani.

Dalam usahanya menncapai kongistensi dan rekam jejak (Traceability), PT Ciomas Adisatwa memmiliki dan mengoperasikan jaringan penernakan pengemukan ayam serta Rumah Potong Ayam Type A yg tersebar secara strategis di Indonesia. PT Ciomas Adisatwa menghasilkan lebih da 100 jenis produc dalam bentuk mentah maupun olahan. Banyak diantara produc-produk PT Ciomas Adisatwa yg dapat dipesan dan diproses secara khusus, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan berskala global maupun domestik yg mengharuskan standar kualitas, rasa, dan kongistensi yg terjaga.

Bedasarkan data yg telah diolah maka diperoleh hasil yg dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitia ini dilakukan dengan membandingkan nilai T Hitung dengan nilai T Tabel untuk parsial dan membandingkan nilai F Hitung dengan F Tabel untuk uji secara simultan. Hipotesis penelitaan dapat dnyatakan diterima/ bepengaruh apabila niai T Hitung > T Tabel dan F Hitung > F Tabel. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis :

**Tabel 2 Pengujian Hipotesis uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.169	2.651		1.572	.125
Gaya Kepemimpinan	.273	.097	.288	2.827	.008
Budaya Organisasi	.203	.054	.441	3.746	.001
Stress Kerja	-.370	.105	-.415	-3.520	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

**Tabel 3 Pengujian Hipotesis uji f
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.333	3	32.778	20.819	.000 ^b
Residual	55.103	35	1.574		
Total	153.436	38			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), STERS KERJA, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Bedasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitaan ini adalah:

1. Pengarruh gaya kepemimpn² terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t-hitung variable gaya kepemimpinan sebesar 2,827 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Dimana t-tabel diketahui sebesar 2,030. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 2,827 > 2,030 dengan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dnyatakan Hipotesis diterima yg artinya variable gaya kepemimpinan bepengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi .
2. Pengarruh budaya organi²si terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t-hitung variable budaya organisasi sebesar 3,746 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dimana t-tabel diketahui sebesar 2,030. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 3,746 > 2,030 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dnyatakan Hipotesis diterima yg artinya budaya organisasi bepengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Pengarruh stress kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t-hitung variable stresss kerja sebesar -3,520 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dimana t-tabel diketahui sebesar 2,030. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 3,520 > 2,030 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dnyatakan Hipotesis diterima yg artinya stresss kerja bepengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Pengarruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 20,819 dengan nilai F_{tabel} 2,866 sehingga nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau

20,819 > 2,866 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yg artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi .

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yg signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y), Sehingga hasil pengujian X1 terhadap Y diterima. Semakin ditingkatkannya Gaya Kepemimpinan pada perusahaan maka semakin meningkatkan nilai Komitmen Organisasi pada setiap karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo bahwa pihak manajemen perusahaan telah berusaha untuk memperhatikan orientasi pada setiap karyawan yg menitik beratkan pada gaya kepemimpinan yang instruktif, gaya partisipatif, gaya delegatif dan gaya konsultatif sebagai indikator gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan pendapat menurut Hersey dan Blanchard dalam (Pasolong, 2013) yg menjadikan gaya instruktif, gaya partisipatif, gaya delegatif dan gaya konsultatif sebagai indikator gaya kepemimpinan [5].

Temuan di atas sependapat dengan penelitian sebelumnya yg dilakukan oleh (Anwar, 2015) yg menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama pada variable Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yg signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y), Sehingga hasil pengujian X2 terhadap Y diterima. Semakin ditingkatkannya nilai Budaya Organisasi pada perusahaan maka semakin meningkatkan nilai Komitmen Organisasi pada setiap karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo bahwa pihak manajemen perusahaan telah berusaha untuk memperhatikan orientasi pada setiap karyawan yg menitik beratkan pada kebebasan dalam mengambil keputusan dan berinovasi dalam bekerja, pegawai merasa sebagai anggota yg terhormat dalam organisasi, Organisasi selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai sehingga meningkatkan perilaku dari karyawan yg bekerja dengan berusaha melebihi apa yg diharapkan dari perusahaan atau biasa disebut perilaku sukarela.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Robbin & Judge dalam (Wibowo, 2013) yg berpendapat bahwasanya budaya organisasi memiliki total tujuh karakteristik dasar: inovasi, berani dalam mengambil resiko, agresif, kemantapan, memberikan perhatian secara detail, berorientasi pada hasil kerja, anggota organisasi dan tim [6].

Temuan di atas sependapat dengan temuan (Anwar, 2015) yg menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama pada variable Stress Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) membuktikan bahwa Stress Kerja (X3) memiliki pengaruh yg signifikan dan negative terhadap Komitmen Organisasi (Y), Sehingga hasil pengujian X3 terhadap Y diterima. Semakin meningkatnya Stress Kerja pada perusahaan maka semakin menurun nilai Komitmen Organisasi pada setiap karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo bahwa pihak manajemen perusahaan telah berusaha untuk memperhatikan tuntutan pekerjaan yg diberikan, control dan dukungan yg diberikan agar tidak merugikan pegawai sehingga menekan tingkat stress kerja dari karyawan yg bekerja yg diharapkan dapat membuat karyawan bisa melebihi apa yg diharapkan dari perusahaan.

Hasil temuan ini sependapat dengan Alves et al. dalam penelitian (Ariawan & Sriathi, 2018) yg menggunakan tuntutan, control dan dukungan sebagai indikator pengukur stress kerja karyawan [7].

Hasil temuan di atas sependapat dengan penelitian sebelumnya yg telah dilakukan oleh (Putu et al., 2017) yg menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama pada variable Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Stress Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Stress Kerja (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y),

Sehingga hasil pengujian pengaruh simultan X1, X2, dan X3 terhadap Y diterima. Semakin meningkatnya Stress Kerja pada perusahaan maka semakin menurun nilai Komitmen Organisasi pada setiap karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo bahwa pihak manajemen perusahaan telah berusaha untuk memperhatikan tuntutan pekerjaan yg diberikan, control dan dukungan yg diberikan agar tidak merugikan pegawai sehingga menekan tingkat stresss kerja dari karyawan yg bekerja yg diharapkan dapat membuat karyawan bisa melebihi apa yg diharapkan dari perusahaan.

VII. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
3. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stresss kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak dan Ibu serta Keluarga tercinta yg senantiasa memberikan dukungan baik maupun mengiringi dengan do'a.
2. Ibu Lilik, SE. MM. selaku Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan selaku dosen pembimbing yg telah sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Orang tua, Saudara/i tercinta telah memberikan semangat, kasih sayang, motivasi, nasihat dan do'a selalu menyertai penulis.
4. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Ciomas Adisatwa Sidoarjo atas bantuan dan informasi yg telah diberikan.

REFERENSI

- [1] Hazisma, L. S. (2013). PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*.
- [2] Siagian, S. P. (2012). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Harun, H., Salleh, R., Memon, M. A., Baharom, M. N. R., & Abdullah, A. (2014). Job satisfaction, organizational commitment and stresss among offshore oil and gas platform employees. *Asian Social Science*.
- [4] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Wibowo, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Komitmen PT. Amerta Girir Lestari Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara, 1*.
- [7] Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

12%

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

3%

3

www.japfacomfeed.co.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On