

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KALTIM DIAMOND COAL



Oleh :

SITI RAHMAH
NPM. 2061201067

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KALTIM DIAMOND COAL**



Oleh :

SITI RAHMAH
NPM. 2061201067

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **26 Juni 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	1.....	Ketua
2.	HJ. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2.....	Anggota
3.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : SITI RAHMAH
NPM : 20.61201.067
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal.

Nilai Angka/Huruf : **73,61 / = B =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP., MM.

Pembimbing II

HJ. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTIM
DIAMOND COAL**

Diajukan oleh : Siti Rahmah

NPM : 2061201067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

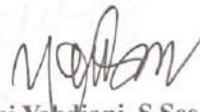
Menyetujui,

Pembimbing I



Dian Irma Aprianti, S.IP., MM
NIDN. 1114047902

Pembimbing II



Yeni Yandiani, S.Sos. MM
NIDN. 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1002

Lulus Ujian Komprehensif : 26 Juni 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI TELAH DIUJI DAN DINAYATAKAN LULUS

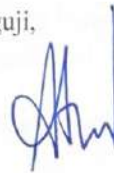
PADA :

Hari : Jumat

Tanggal : 26 Juni 2025

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM



2. Yeni Yahdiani, S.sos. MM



3. Eko Ravi Pratama, SE, MM



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :



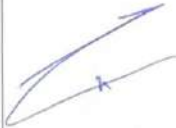
Nama : Siti Rahmah

NPM : 2061201067

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTIM DIAMOND COAL.

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki hal. 50-54- Daftar pustaka	
2.	Yeni Yahdiani, S.sos. MM	<ul style="list-style-type: none">- Banyak kutipan tidak ada di dalam daftar pustaka- Penulisan <i>et al</i> (di tulis miring)	
3.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	<ul style="list-style-type: none">- Perhatikan cara mengutip- Lampiran di lengkapi (balasan perusahaan, dokumentasi lainnya)	

RIWAYAT HIDUP



Siti Rahmah dilahirkan di Miau Baru, 01 Februari 2001, merupakan anak pertama dari enam bersaudara, putri dari bapak Ifan Anyiq dan ibu Mailis Kiring. Menempuh Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 008 Kongbeng dan lulus pada tahun 2013, pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Kongbeng, dan lulus pada tahun 2017, dan melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Kongbeng, dan lulus pada tahun 2020. Melanjutkan Pendidikan pada Strata 1 (S1) pada tahun 2020 di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda jurusan ekonomi, Program studi manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian penulis melanjutkan penelitian skripsi pada PT Kaltim Diamond Coal Kecamatan Marangkayu dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltim Diamond Coal”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu selaku orang tua penulis serta seluruh keluarga besar tercinta, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan moril dan materil selama ini.

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Umum, SDM, dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Sistik Informasi, Kerja sama dan Humas (Kapsik Humas) Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

5. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gama Mahakam Samarinda, dan juga selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan membagi ilmunya selama membimbing, memotivasi, serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos. MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan membagi ilmunya selama membimbing, memotivasi, serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Staf dosen dan segenap jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, atas fasilitas perkuliahan, ilmu dan pelayanan yang telah diberikan kepada penulis selama studi.
9. Buat rekan-rekan Angkatan 2020 terima kasih atas segala kritikan dan sarannya serta support dan doanya selama ini hingga penulis akhirnya dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
10. Serta penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam proses pengerjaan skripsi yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.
11. Kepada diri saya sendiri yang telah berusaha semaksimal mungkin, terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini, terima kasih karena tidak menyerah dan terima kasih karena selalu percaya pada diri sendiri.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan, kritik dan saran yang diberikan kepada penulis berguna bagi penulis dan pembaca. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Samarinda, 13 Maret 2025

Siti Rahmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II DASAR TEORI.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Tinjauan Teori.....	15
2.2.1 Pengertian Manajemen	15
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.3 Kinerja Karyawan.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan	20
2.3.3 Indikator Kinerja karyawan	23
2.4 Stres Kerja.....	24
2.4.1 Pengertian Stres Kerja	24
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Stres kerja	24
2.4.3 Indikator Stres Kerja.....	26
2.5 Kepuasan Kerja	26
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja.....	28
2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja	29
2.6 Komitmen Organisasi	30
2.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	30
2.6.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	30
2.6.3 Indikator Komitmen Organisasi	34
2.7 Model Konseptual	35
2.8 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Metode Penelitian.....	37
3.2 Definisi Operasional	38
3.3 Populasi Penelitian	41

3.4 Sampel Penelitian	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Metode Analisis.....	44
3.6.1 Uji Instrumen Data	44
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.6.4 Uji Hipotesis.....	48
3.6.5 Penguji Hipotesis.....	49
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1 Profil PT Kaltim Diamond Coal.....	50
4.1.2 Visi Dan Misi PT Kaltim Diamond Coal.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi PT Diamond Coal	52
4.1.4 Karakteristik Responden	53
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	56
5.1 Analisis Data Penelitian.....	56
5.1.1 Uji Instrumen	56
5.1.2 Uji Asumsi Klasik	60
5.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda	65
5.1.4 Koefisien Determinasi R^2	67
5.1.5 Koefisien Korelasi	68
5.1.6 Uji Hipotesis.....	69
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	72

5.2.1 Pengaruh (X1) Terhadap (Y).....	73
5.2.2 Pengaruh (X2) Terhadap (Y)	74
5.2.3 Pengaruh (X3) Terhadap (Y).....	76
5.2.4 Pengaruh (X1), (X2) dan (X3) Terhadap (Y).....	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Gambar perusahaan dan Maps Perusahaan.....	51
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Batu Bara.....	1
Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.3 Jam Kerja	4
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan	5
Tabel 1.5 Jumlah karyawan Resign	7
Tabel 3.1 Interval Korelasi	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Status.....	55
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas X1	56
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas X2	57
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas X3	58
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Y	58
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.6 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 5.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 5.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 5.9 Hasil Uji Linearitas X1	64
Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas X2	64
Tabel 5.11 Hasil Uji Linearitas X3	65

Tabel 5.12 Hasil Uji Persamaan Regresi.....	66
Tabel 5.13 Uji Korelasi Determinasi (R ²)	67
Tabel 5.14 Hasil Interpretasi Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 5.15 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji F)	70
Tabel 5.16 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	71

ABSTRAK

Siti Rahmah NPM 2061201067. Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal. Dengan dosen pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM, dan dosen pembimbing II Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos. MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 140 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

Hasil uji T dalam penelitian ini untuk variabel Stres Kerja 6.940 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji T variabel Kepuasan Kerja 8.405 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji T variabel Komitmen Organisasi 6.580 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal.

Kata Kunci: stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dikenal sebagai negara dengan kekayaan sumber daya alam melimpah, seperti batu bara, tambang emas, hasil hutan, hingga potensi laut yang besar. Kekayaan ini membuat Indonesia menjadi negara dengan peran strategis dalam memenuhi kebutuhan energi dan bahan baku dunia. Potensi besar ini telah mendorong berkembangnya berbagai perusahaan yang fokus pada pengelolaan sumber daya alam, termasuk sektor tambang, yang memberi penyumbang signifikan pada ekonomi nasional (Ramadhan *et al.*, 2024).

Seiring dengan kemajuan zaman dan tuntutan globalisasi, persaingan dalam industri pengelolaan sumber daya alam semakin ketat. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, tetapi juga hendaknya mampu menjaga dan membangkitkan kinerja karyawannya. Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam. Batu bara dan daerah penghasil Batu bara terbesar di Indonesia adalah di Kalimantan timur.

Pencapaian produksi Batu Bara di Kalimantan timur telah mencapai tingkat produksi terbesar, berkat kontribusi perusahaan-perusahaan tambang batu bara yang ada di Kalimantan timur.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Batu Bara di Kalimantan Timur

2021	2022	2023
614.058.577 Ton	687.402.285 Ton	775.183.592 Ton

Sumber : Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur (2025)

Berdasarkan dari data jumlah produksi batu bara Kalimantan Timur mengalami peningkatan produksi selama 3 (Tiga) tahun terakhir, hal ini perlu diketahui penyebabnya agar menjaga produksi dan kinerja perusahaan tetap sustainable. Untuk menjaga kinerja perusahaan, perusahaan harus meningkatkan manajemen sumber daya manusia seperti Manajemen Stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen Organisasi yang yang dijalankan dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari manusia-manusia yang ada didalamnya.

PT Kaltim Diamond Coal yaitu perusahaan yang beroperasi pada sektor pertambangan batu bara di Indonesia, mempunyai lokasi kantor pusat di samarinda dan memiliki lokasi di daerah Marangkayu Jl. Samarinda Bontang KM 73 Marangkayu Kec. Marangkayu, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis serta wawancara terhadap Bapak Putra Adi Pradana, (2025) selaku HRD dari perusahaan PT Kaltim Diamond Coal bahwa kinerja karyawan PT. Kaltim Diamond Coal mengalami fluktuasi dari tahun 2022-2024.

Perusahaan Kaltim Diamond Coal, penilaian kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mengevaluasi produktivitas dan kontribusi tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
2022	150	40	80	20	10
2023	170	35	100	15	20
2024	140	20	84	19	17

Sumber : PT. Kaltim Diamond Coal Site MPK (2025)

Data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya fluktuasi dalam jumlah karyawan serta perubahan dalam distribusi kategori penilaian. Tahun 2022, jumlah karyawan yaitu 150 orang dengan 40 karyawan berkinerja sangat baik, 80 berkinerja baik, 20 berkinerja cukup, dan 10 berkinerja kurang. Tahun berikutnya, jumlah karyawan meningkat menjadi 170 orang, namun jumlah karyawan berkinerja sangat baik menurun menjadi 35 orang, sedangkan kategori baik meningkat menjadi 100 orang, kategori cukup menurun menjadi 15 orang, dan kategori kurang meningkat menjadi 20 orang. Pada tahun 2024, jumlah karyawan menurun menjadi 140 orang dengan 20 karyawan berkinerja sangat baik, 84 berkinerja baik, 19 berkinerja cukup, dan 17 berkinerja kurang.

Penurunan jumlah karyawan dengan kinerja sangat baik dan peningkatan kategori kurang menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, sistem penilaian, serta program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan memahami ini, PT Kaltim Diamond Coal dapat merencanakan strategi lebih efektif dalam membangkitkan kinerja karyawan dengan menyeluruh.

Selain itu, jam kerja karyawan di PT. Kaltim Diamond Coal adalah 12 jam kerja (06.00-18.00), (18.00-06.00), (07.00-19.00) dan (19.00-07.00) karena tingginya jam kerja karyawan ditambah hari kerja karyawan yang cukup lama 13 hari kerja 1 hari Off akhirnya memicu Stress kerja karyawan di PT. Kaltim Diamond Coal yang cenderung meningkat beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.3

Rata-rata Jam Kerja dan Overtime Karyawan PT Kaltim Diamond Coal

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata jam kerja / Karyawan	Rata-rata Overtime / Karyawan
2022	150	180 Jam	76 Jam
2023	170	194 Jam	86 Jam
2024	140	173 Jam	90 Jam

Sumber :PT. Kaltim Diamond Coal Site MPK(2025)

Berdasarkan data tabel 1.3 yang diperoleh, jumlah rata-rata jam kerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal menunjukkan variasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, rata-rata jam kerja karyawan tercatat sebesar 180 jam dengan rata-rata overtime sebesar 76 jam. Kemudian, pada tahun 2023, rata-rata jam kerja meningkat menjadi 194 jam dengan rata-rata overtime sebesar 86 jam. Sementara, pada tahun 2024, terjadi penurunan rata-rata jam kerja menjadi 173 jam, meskipun rata-rata overtime meningkat menjadi 90 jam.

Fluktuasi jam kerja dan overtime ini dapat dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang dihadapi karyawan, di mana beban kerja tinggi berpotensi meningkatkan stres dapat berdampak pada kinerja karyawan, seperti penurunan produktivitas, kelelahan, serta gangguan psikologis. Maka dari itu, perusahaan penting menganalisis dampak jam kerja serta overtime terhadap tingkat stres

kerja guna memastikan kebijakan yang diterapkan dapat mendukung keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga penelitian ini mempunyai tujuan mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh stres kerja akibat jam kerja pada kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal.

Dibalik hal tersebut pengembangan karir di PT. Kaltim Diamond Coal mengalami Fluktuasi dari 3 tahun terakhir yang mengurangi semangat kerja karyawan.

Tabel 1.4

Jumlah Karyawan dan Sertifikasi PT Kaltim Diamond Coal

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang disertifikasi
2022	150	20 Sertifikasi
2023	170	15 Sertifikasi
2024	140	12 Sertifikasi

Sumber :PT. Kaltim Diamond Coal Site MPK (2025)

Berdasarkan data tabel 1.4 yang diperoleh dari PT Kaltim Diamond Coal menunjukkan adanya fluktuasi jumlah karyawan dan jumlah sertifikasi yang diberikan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, jumlah karyawan mencapai 150 orang dengan 20 sertifikasi, kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan meningkat menjadi 170, namun jumlah sertifikasi justru menurun menjadi 15. Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 140, dengan hanya 12 sertifikasi yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah karyawan bertambah pada tahun 2023, partisipasi dalam program sertifikasi justru menurun, dan ketika jumlah

karyawan berkurang pada tahun 2024, jumlah sertifikasi tetap mengalami penurunan.

Fenomena ini dapat dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang memberi pengaruh bagi kinerja mereka, termasuk dalam hal partisipasi dalam pelatihan dan sertifikasi. Kepuasan kerja yaitu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan merasa puas pada pekerjaannya cenderung lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan melalui sertifikasi, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat untuk mengikuti program pengembangan diri. Maka dari, perusahaan hendaknya memberi perhatian bagi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan partisipasi mereka dalam program sertifikasi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang nantinya memberu dampak positif bagi kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Maka, Tingkat Turn Over Ratio di PT. Kaltim Diamond Coal mengalami peningkatan dari beberapa tahun terakhir yang akhirnya menjadi bahan evaluasi manajemen, akibatnya pekerjaan yang semestinya bisa selesai pada hari yang sama tertunda serta menumpuk, dengan adanya turnover karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.5**Jumlah Karyawan, Resign, dan Turnover Ratio PT Kaltim Diamond Coal**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang Resign	Turn Over Rasio
2022	150	20	13 %
2023	170	32	19 %
2024	140	30	21 %

Sumber : PT. Kaltim Diamond Coal Site MPK (2025)

Berdasarkan data tabel 1.5 menunjukkan jumlah karyawan PT Kaltim Diamond Coal, jumlah karyawan yang resign, serta rasio turnover dalam tiga tahun berturut-turut. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat adanya fluktuasi jumlah karyawan yang resign dan rasio turnover semakin naik sejak tahun ke tahun. Tahun 2022, terdapat 150 karyawan, dengan 20 karyawan resign dan rasio turnover sebesar 13%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 170, tetapi jumlah yang resign juga naik menjadi 32, sehingga rasio turnover mencapai 19%. Pada tahun 2024, meskipun jumlah karyawan menurun menjadi 140, jumlah resign tetap tinggi, yaitu 30 orang, yang menyebabkan rasio turnover menjadi 21%.

Peningkatan rasio turnover ini dapat menunjukkan adanya masalah terkait dengan komitmen organisasi, yang memegang peranan penting pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar keterikatan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Saat komitmen ini rendah, karyawan cenderung merasa kurang terhubung dengan tujuan dan nilai perusahaan, sehingga berpotensi untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berpengaruh pada

kinerja karyawan, karena turnover yang tinggi biasanya mengganggu produktivitas dan mempengaruhi stabilitas tim.

Ketika karyawan merasa tidak puas atau kurang terikat dengan organisasi, mereka lebih mungkin untuk resign. Sebaliknya, perusahaan yang sukses membangun komitmen yang kuat akan memiliki karyawan yang lebih stabil, termotivasi, dan lebih produktif. Oleh karena itu, data turnover yang meningkat setiap tahunnya dapat menjadi indikator bahwa perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki faktor yang bisa memicu tingkat komitmen organisasi, seperti budaya perusahaan, komunikasi internal, dan kesempatan untuk pengembangan karier.

Mengacu pada pemaparan tersebut penulis hendak melaksanakan penelitian pada PT Kaltim Diamond Coal yaitu sebuah perusahaan yang beroperasidi bidang pertambangan, khususnya pertambangan batu bara. Sesuai latar belakang yang sudah dikemukakan dibahas sebelumnya, penulis kemudian tertarik melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah permasalahan yang muncul maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi berpengaruh bagi Kinerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal?

2. Apakah Stres kerja mempunyai pengaruh bagi kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh bagi kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal?
4. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh bagi kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal?

1.3 Batasan Masalah

Agar dapat mengungkap pembahasan yang hendak dibahas spesifik serta tepat sasaran supaya pembahasan tak begitu luas, peneliti menetapkan batasan masalah mengacu pada rumusan masalah yang sudah diberikan. Keterbatasan ini mempersempit ruang lingkup penelitian dan menghambat diskusi yang luas. Berikut ini adalah batasan spesifik dari permasalahan yang harus diatasi:

1. Penelitian dilaksanakan pada Karyawan PT Kaltim Diamond Coal dalam periode 2022-2024
2. Penelitian menggunakan tiga variabel mencakup stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasional

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dari perumusan masalah yang ada, adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Agar dapat mengetahui serta menjelaskan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal

2. Agar dapat mengetahui serta menjelaskan pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal
3. Agar dapat mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal
4. Agar dapat mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasional pada kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal

Peneliti mengharapkan penulisan ini dapat bermanfaat untuk beberapa pihak khususnya bagi :

1. Bagi penulis

Memperoleh gelar sarjana serta memperluaskan pemahaman tentang hubungan antara teori stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi bagi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Memberikan wawasan dan saran dari analisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasional bagi kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal

3. Bagi pembaca

Diharap memperluas wawasan para pembaca, terutama mengenai teori pengaruh stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penyusunan proposal ini disusun sebagai berikut :

1. BAB I : Pendahuluan

Dalam Bab ini memaparkan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat serta struktur Penulisan.

2. BAB II : Landasan Teori

Dalam Bab ini menguraikan penelitian terdahulu serta landasan teori yang mencakup materi yang disimpulkan dari berbagai sumber tertulis yang dijadikan referensi pembahasan penelitian.

3. BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini mencakup metodologi penelitian, definisi operasional variabel, populasi serta sampel, teknik mengumpulkan data, cara analisis, uji hipotesis

4. BAB IV : Gambaran Obyek Penelitian

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimulai dengan penjelasan umum mengenai profil perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan penyajian data yang berhasil dikumpulkan selama proses penelitian.

5. BAB V : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi analisis terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembahasan untuk mengaitkan temuan tersebut dengan teori maupun tujuan penelitian

6. BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta memberikan saran-saran.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu acuan terhadap kajian yang sudah dilaksanakan sebelumnya oleh peneliti lain pada bidang yang sama atau terkait topik penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan untuk mendukung landasan teoritis, membandingkan hasil, atau melihat perkembangan pengetahuan yang sebelumnya terkait dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Berikut beberapa referensi jurnal penelitian terkait penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti: Penelitian menurut Moh. Hatta (2021) berjudul Pengaruh Stres Kerja serta Beban Kerja pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar New Port dengan mengambil sampel yaitu 36 responden. Sedangkan analisis data yang dipakai berupa analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan stress kerja memberi pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Persamaan: Variabel (X1) Stres Kerja, Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Perbedaan: Variabel (X2) Beban Kerja, Objek, tempat penelitian, waktu penelitian, alat analisis, dan sampel

Penelitian menurut Herni Suryani, Rini Resniawati (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Harper Purwakarta dan sampel penelitian

yaitu 69 responden. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja mempunyai signifikan pada kinerja karyawan.

Persamaan : Variabel (X1) Kepuasan Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan

Perbedaan: Objek penelitian, tempat penelitian, waktu peneliian alat analisis dan sampel

Penelitian menurut Adi Saputra Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini, (2021) dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Peneltian ini dilakukan di PT BPR Bank Bantul (persoda) dan sampel penelitian ini yaitu 90 karyawan. Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian memperlihatkan lingkungan kerja memberi pengaruh negatif pada OCB, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan bagi OCB serta kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan pada OCB. Serta secara simultan variabel lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT BPR Bank Bantul (Persoda).

Persamaan : Variabel (X3) Kepuasan Kerja.

Perbedaan : Variabel (X1) Lingkungan Kerja, Variabel (X2) Motivasi Kerja, serta Variabel (Y) Organzational Citizenship Behavior serta Objek, tempat, waktu penelitian alat analisis dan sampel

Berdasarkan penelitian terdahulu, variabel yang digunakan oleh penulis belum sepenuhnya digunakan oleh peneliti terdahulu.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen

Kata “manajemen” merupakan serapan dari kata “management” yang berasal dari Bahasa Inggris. Kata “management” sendiri berasal dari kata kerja “to manage” yang artinya mengatur atau mengurus. (Andriani, 2022) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu management dengan kata dasar to manage yang secara harfiah berarti mengelola. Sebagai kata benda manajemen dalam bahasa kita sering diartikan sebagai pimpinan yaitu sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan. (Wahjono, 2022) dalam Jurnal “Manajemen dan peran Manajer”

2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu rencana aktivitas perusahaan yang diatur dalam rangka merekrut, mempertahankan dan mengembangkan karyawan secara cepat. Menurut Hamali (2018:2) Manajemen SDM yaitu sebuah strategi yang terstruktur terkait potensi, pengembangan, motivasi, serta manajemen organisasi sumber daya. Berdasarkan pendapat Handoko T. Hani (2017:3) manajemen SDM merupakan “Perekrutan, penyeleksian, pemeliharaan, pengembangan, serta pemakaian SDM dalam mewujudkan tujuan perusahaan ataupun individu.”

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dirancang guna menciptakan budaya perusahaan kondusif serta mengimplementasikan program yang mencerminkan serta menunjang nilai inti perusahaan guna menetapkan keberhasilannya. Pendekatan dalam

manajemen SDM mempunyai sifat proaktif, bukan reaktif, dengan mengantisipasi kebutuhan yang harus dipenuhi serta segera mengambil tindakan, bukan hanya menunggu instruksi. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen karyawan, sistem penggajian, pelatihan, serta penanganan berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang mungkin timbul.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

suatu mekanisme paling sentral serta elemen dari sistem yaitu manajemen sumber daya manusia sebab hal tersebut adalah perencanaan dalam mencapai suatu target. Aktivitas ini bisa berlangsung dengan baik bila memperhatikan fungsi dari manajemen tersebut.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia mencakup (Utama, 2020):

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen SDM yaitu memberi bantuan bagi pimpinan perusahaan untuk menghimpun informasi secara lengkap serta memperoleh nasihat maupun saran terkait karyawan. Artinya yaitu dimana pengertian tersebut menjelaskan bahwa perencanaan dalam SDM bertujuan untuk memberikan dukungan kepada pimpinan perusahaan. Ini dilakukan dengan menyediakan informasi lengkap tentang karyawan serta memberikan nasihat maupun saran relevan terkait pengelolaan karyawan. Dengan demikian, pimpinan dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mekanisme pengorganisasian yaitu menciptakan organisasi, lalu mengklasifikasikannya dalam unit sesuai fungsi yang berbeda di setiap unit organisasi namun memiliki target yang sama.. Artinya yaitu dimana pengertian tersebut menjelaskan bahwa proses pengorganisasian merupakan langkah-langkah yang diambil untuk membentuk sebuah organisasi. Setelah organisasi terbentuk, selanjutnya dilakukan pembagian tugas atau pembagian unit-unit berdasarkan fungsi yang berbeda-beda. Meskipun setiap unit memiliki tugas yang berbeda, semuanya bekerja menuju tujuan yang sama. Dengan kata lain, pengorganisasian adalah cara untuk memastikan bahwa semua bagian dari organisasi berkolaborasi dan berkontribusi dalam mencapai visi serta misi yang sudah disepakati.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberi panduan serta ajakan bagi karyawan agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan. Artinya yaitu dimana pengertian tersebut menjelaskan bahwa pengarahan adalah proses memberikan petunjuk dan bimbingan kepada karyawan. Tujuannya yaitu supaya karyawan memahami tugas serta tanggung jawab mereka serta termotivasi melaksanakan pekerjaan sesuai aturan perusahaan. Maknanya, pengarahan membantu menciptakan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian yaitu meninjau, mengobservasi serta mengevaluasi tindakan maupun pekerjaan sesuai hasil maupun target yang sudah direncanakan. Jika terdapat hal yang menyimpang dari rencana awal hendaknya diperbaiki dengan memberikan petunjuk pada karyawan. Artinya yaitu dimana pengertian tersebut menjelaskan bahwa pengendalian adalah proses untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan atau tindakan yang telah dilakukan. Tujuannya adalah untuk memastikan hasil yang dicapai sesuai sasaran yang sudah ditetapkan. Jika selama pengamatan ditemukan adanya penyimpangan atau perbedaan antara hasil yang diharapkan dan yang nyata, maka perlu dilaksanakan perbaikan. Ini termasuk memberikan petunjuk atau bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat kembali ke jalur yang sesuai dengan rencana. Dengan demikian, pengendalian berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga agar kinerja organisasi tetap on track dan mencapai tujuannya.

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada buku (*Manajemen Sumber Daya Manusia, Sigit Purwanto. et al, 2024*). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aspek yang berkaitan pada pengelolaan karyawan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan dan retensi, di sisi lain tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aspek yang berorientasi dalam pengelolaan serta pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini adalah penjelasan mengenai tujuan utama MSDM:

1. Meningkatkan Produktivitas, salah satu tujuan utama MSDM yaitu meningkatkan produktivitas karyawan. Ini dicapai melalui:
 - a. Pelatihan dan Pengembangan
 - b. Manajemen kinerja
 - c. Pemberian Insentif
2. Meningkatkan Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan
Tujuan penting lainnya dari MSDM adalah membangkitkan kepuasan serta keterlibatan karyawan. Karyawan yang puas serta terlibat cenderung produktif serta setia pada organisasi.
3. Pengembangan Karir dan Retensi Karyawan
Mengembangkan karir karyawan dan mempertahankan tenaga kerja berbakat adalah tujuan penting dari MSDM.
4. Meningkatkan Efektivitas Organisasi
MSDM bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
5. Meningkatkan Hubungan Karyawan dan Manajemen
Tujuan MSDM juga meliputi peningkatan hubungan antara karyawan dan manajemen. Hubungan baik pada karyawan serta Manajemen penting untuk merealisasikan lingkungan kerja harmonis serta produktif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang diraih individu pada pelaksanaan tugas yang telah diberikan mengacu pada pengalaman, waktu yang diberi serta kesungguhan melaksanakannya (Novia Ruth Silaen *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan diukur melalui beragam indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam penggunaan sumber daya. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi mereka dalam bekerja. Efektivitas merujuk pada potensi mencapai target sesuai standar yang ditetapkan, sedangkan efisiensi terkait pemanfaatan sumber daya secara optimal. Maka dari itu, kinerja karyawan dijadikan indikator penting guna menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja seseorang yang diraih berdasarkan kualitas serta kuantitas mengacu pada standar yang ditetapkan sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja karyawan bisa ditinjau berdasarkan pencapaian target, tingkat produktivitas, mutu hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi pada tim. Penilaian kinerja karyawan penting untuk memudahkan manajemen dalam membuat keputusan terkait kompensasi, promosi, dan pengembangan karier, serta untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan. (Yuniarti *et al.*, 2021)

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan dipicu berbagai faktor saling terkait, serta pemahaman tentang faktor-faktor ini sangat esensial dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor Individu

Ini adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (Ginting *et al.*, 2021)

a. Kemampuan dan Kompetensi

Seberapa baik karyawan memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan faktor ini.

b. Motivasi

Dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Motivasi bisa datang dari faktor intrinsik (kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (gaji, bonus, pengakuan).

c. Disiplin Kerja

Ketaatan karyawan terhadap aturan, jam kerja, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik akan meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab.

d. Kepuasan Kerja

Perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan terhadap gaji, rekan kerja, dan atasan. Karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Ini adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yaitu dari lingkungan di mana karyawan bekerja (Qurrotu'ainii, 2024)

a. Lingkungan Fisik

Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan fokus dan produktivitas.

b. Budaya Organisasi

Nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh perusahaan. Budaya yang positif, suportif, dan menghargai kontribusi karyawan akan mendorong kinerja yang lebih tinggi.

c. Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin atau manajer mengelola dan membimbing timnya. Kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan suportif dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan.

d. Kompensasi dan imbalan

Gaji, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang adil dan sebanding dengan beban kerja dapat memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaik.

e. Hubungan antara Rekan Kerja

Hubungan sosial dan kolaborasi di antara anggota tim. Lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi terbuka dan kerja sama yang solid dapat meningkatkan sinergi dan efektivitas tim.

2.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Berdasarkan dari jurnal (Dwi Antika *et al.*, 2021) ada beragam indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas

Level yang mana hasil kegiatan yang dilaksanakan hampir mencapai sempurna yang bermakna penyesuaian beberapa cara ideal berdasarkan tampilan kegiatan maupun sudah sesuai dengan target yang diharap berdasarkan kegiatan tersebut.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan merujuk pada total unit, siklus aktifitas yang dikerjakan.

3. Ketepatan waktu

Level sebuah kegiatan selesai pada waktu yang ditentukan berdasarkan sudut koordinasi pada hasil yang maksimal serta tersedianya waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektifitas

Level pemanfaatan sumber daya manusia organisasi dioptimalkan bertujuan menaikkan keuntungan serta meminimalisir kerugian setiap unit pada pemanfaatan sumber daya.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja yaitu sebuah masalah Yang hendaknya diselesaikan sebab akan menimbulkan hambatan pada proses kerja karyawan. Stres kerja umumnya dihadapi karyawan yang merasa bahwa tugas serta tanggung jawabnya adalah beban yang memunculkan rasa stress (Rizal *et al.*, 2022). Berdasarkan penelitian Norhayati (2021), stres kerja memberi pengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi nasional serta kepuasan kerja, tetapi dapat berdampak negatif bagi kinerja bila tidak dikelola baik.

Stres kerja yaitu keadaan tegang yang mampu memberi pengaruh bagi emosi, akal pikiran serta Keadaan fisik individu yang disebabkan tekanan yang timbul dari tuntutan, peristiwa, dan situasi di tempat kerja yang melebihi kemampuan sumber daya individu untuk mengatasi. Stres kerja dapat menyebabkan berbagai gejala seperti cepat merasa lelah, sakit kepala, emosi tidak stabil, sulit tidur, dan gangguan perilaku lainnya. Faktor misalnya beban kerja melampaui batas, minimnya dukungan, serta ketidakpastian tugas juga berkontribusi pada stres kerja.(Norhayati, 2021)

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Beragam faktor yang memicu stres kerja, menurut (Zainal dan Ashar (2023) yaitu sebagai berikut:

1) Beban Kerja berlebih

Penyebab utama stres kerja yaitu beban kerja melampaui batas. Saat seseorang diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab.

2) Kurangnya Kontrol dan Dukungan

Kurangnya kontrol dan dukungan di tempat kerja juga dapat menjadi penyebab stres. Ketika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka atau tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres yang berkepanjangan.

3) Konflik dan Ketidakpastian

Konflik rekan kerja maupun dengan atasan juga menyebabkan stres di tempat kerja. Selain itu, ketidakpastian mengenai perubahan organisasi, kebijakan, atau masa depan karir juga dapat menyebabkan stres.

4) Lingkungan Kerja yang Tidak Sehat

Lingkungan kerja tidak sehat mampu memicu stres. Misalnya, jika ada konflik atau mobbing ditempat kerja, individu mungkin merasa tidak aman dan tertekan. Serta, tidak mendukung kesejahteraan fisik dan mental sehingga dapat meningkatkan resiko terjadinya stres kerja.

5) Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja serta Kehidupan Pribadi

Ketidakselarasan antara kehidupan kerja serta pribadi juga menyebabkan stres. Contohnya, menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi untuk pekerjaan. Sehingga mereka mengalami sulit menyeimbangkan dengan kehidupan pribadinya. Penting bagi individu untuk menciptakan keseimbangan yang sehat pada pekerjaan serta kehidupan pribadi untuk mengurangi stres kerja.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Tolak ukur stres kerja merujuk pada berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menilai tingkat stres yang dirasakan individu pada lingkungan kerja. Stres kerja memberi pengaruh bagi kesehatan mental serta fisik karyawan, juga produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Terdapat indikator stres kerja mengacu pada gagasan Mangkunegara (2017), meliputi:

1. Konflik peran, kondisi ini merupakan wujud pertikaian pendapat setiap individu
2. Beban Kerja, kondisi ini berupa ketidakselarasan potensi yang dimiliki serta tugas yang dibebankan atasan.
3. Relasi pada kerja, terlalu banyak pekerjaan dapat menjadi pemicu munculnya beban karir pada pekerja.
4. Pengembangan karir, ini merupakan shock terapi yang menjadikan karyawan kaget ketika berganti pekerjaan serta tidak merasa terbiasa pada tempat kerja yang baru (Ayu Kade Rachmawati *et al.*, 2024:162)

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Individu yang ingin bekerja pasti ingin mendapat kepuasan dari tempat dimana seseorang itu bekerja. Kepuasan kerja ini akan berdampak langsung pada produktivitas yang sangat diharap oleh seorang manajer. Oleh karena itu, penting

bagi manajer memahami langkah yang hendaknya diambil demi menciptakan kepuasan kerja dikalangan karyawan.

Menurut Bahri (2018:63) dalam bukunya menyatakan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sebuah perilaku karyawan pada pekerjaan terkait dengan kondisi kerja kerjasama setiap karyawan, upah yang diterima pada pekerjaan serta hal lain terkait dengan faktor serta psikologis.

Kepuasan kerja merupakan problematika menarik serta esensial, sebab besar kegunaannya baik untuk kepentingan individu, industri, serta masyarakat. Makna esensial kepuasan kerja bagi individu adalah riset mengenai penyebab serta sumber rasa puas dalam pekerjaan yang menjadikan munculnya usaha untuk meningkatkan kebahagiaan hidup individu. Makna penting kepuasan kerja industri yaitu penelitian terkait kepuasan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang ditunjukkan oleh karyawan secara efektif dibidang pekerjaannya. Tekanan di tempat kerja akan menghasilkan pengalaman positif yang akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak termotivasi, mereka akan mengalami kesulitan melaksanakan tugas mereka, yang akan mencegah perusahaan mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, kinerja seorang karyawan ditentukan beragam faktor , khususnya harapan , kebutuhan , serta hal yang dipercaya dipicu oleh maupun dihasilkan dari pekerjaan mereka. Orang dikatakan acuh tak acuh jika tidak terdapat ketidaksamaan pada hal yang mereka kehendaki serta hal yang mereka yakini sesuai karena keinginan minimum sudah berhasil diraih akan acuh tak acuh bila tidak terdapat perbedaan antara apa yang mereka inginkan serta apa yang mereka yakini benar karena keinginan minimum berhasil diraih.(Bhastary, 2020)

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2018:205) dalam bukunya mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

1. Faktor karyawan, berupa kecerdasan, jenis kelamin, usia, keterampilan khusus pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja, pribadi, cara pikir, emosi, sudut pandang serta sikap bekerja
2. Faktor Pekerjaan, mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, golongan, jaminan pengawasan, kedudukan, jaminan finansial, peluang promosi jabatan, hubungan kerja serta interaksi sosial (Hamali, 2018: 205)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat bervariasi, namun beberapa di antaranya yang sering disebutkan dalam literatur adalah:

1. Lingkungan Kerja: Lingkungan fisik dan sosial pada tempat kerja, termasuk relasi pada rekan kerja dan atasan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja
2. Kompensasi dan Tunjangan: Gaji yang adil dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika mereka merasa dihargai secara finansial
3. Kesempatan untuk Berkembang: Peluang untuk pengembangan karir dan pelatihan dapat membangkitkan motivasi serta rasa puas dalam kerja. Karyawan yang merasa mereka berpeluang belajar serta berkembang biasanya lebih puas
4. Tugas dan Tanggung Jawab: Kesesuaian antara tugas yang diberikan dan kemampuan karyawan juga berpengaruh. Karyawan yang merasa tugas

mereka menantang namun dapat dikelola dengan baik biasanya lebih puas.(Bambang Dwi suseno, 2023).

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja mencakup:

1. Kinerja umumnya naik

Tingkat rasa puas dalam bekerja individu yang tinggi dapat membangkitkan semangat kerja yang akan menaikkan kinerja karyawan.

2. Perilaku Organisasi

Adanya pegawai yang memiliki peran untuk menunjang bagi pegawai lain di luar pekerjaan pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas pada pekerjaannya akan bekerja sama satu sama lain demi mencapai target organisasi.

3. Kepuasan dalam hidup

Kepuasan pada tempat kerja membangkitkan vitalitas hidup serta memberi rasa puas. Sebab merasa puas pada pekerjaan karyawan akan menjadi nyaman ketika jam kerja setelah selesai.

4. Kesejahteraan rohani dan jasmani

Karyawan yang yakin mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik akan cenderung antusias pada pekerjaannya.

5. Kepuasan kerja

Pada tempat kerja, rekan kerja serta atasan memberi penawaran dukungan yang bersifat kompak. Di sisi lain mendapatkan kompensasi dari perusahaan juga memunculkan rasa puas. (Fauzi *et al.*, 2022)

2.6 Komitmen Organisasi

2.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis saat karyawan memiliki keterikatan serta loyalitas kuat pada organisasi. Komitmen ini dapat dibagi menjadi tiga dimensi: komitmen efektif, yang berfokus pada hubungan emosional antara karyawan dengan organisasi; komitmen kontinyu, yang berdasarkan biaya yang terkait dengan perubahan; dan komitmen normatif, yang berdasarkan tanggung jawab moral dan perasaan kewajiban. Karyawan dengan komitmen organisasional tinggi cenderung menghasilkan kinerja lebih baik, lebih loyal, serta lebih mungkin untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Menurut Busro (2018:71) dalam bukunya menyatakan bahwa:

“yaitu level kepercayaan karyawan serta tenaga kerja pada target organisasi serta berkeinginan untuk selalu ada pada organisasi itu. Saat karyawan tidak berkomitmen pada organisasi mereka akan bekerja secara acuh tak acuh serta tidak akan bisa memunculkan kinerja yang tinggi yang akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi karena munculnya kesadaran mandiri atau diberhentikan dari Perusahaan.

“Komitmen organisasi diyakini sebagai identifikasi, loyalitas serta keterlibatan karyawan pada organisasinya. Bukti rasa terlibat serta loyalitas karyawan tampak dari rasa serius saat bekerja serta kinerja yang dihasilkan. (Busro, 2018: 71)”

2.6.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang memberi pengaruh bagi komitmen organisasi menurut Dyne serta Graham, dalam buku Busro Priansa meliputi:

1. Personal

a. Ciri keperibadian tertentu

Keperibadian tertentu, misalnya sikap teliti, ekstrovert, berpandangan optimis, serta memiliki kecenderungan untuk berkomitmen tinggi, cenderung mendukung peningkatan komitmen. Selain itu, individu yang memiliki orientasi tim, mengutamakan tujuan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi, serta bersifat altruistik atau senang membantu, juga lebih berpotensi untuk menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

b. Usia serta masa kerja

Usia dan masa kerja memiliki hubungan positif dengan tingkat komitmen terhadap perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi harapan yang muncul, semakin besar kemungkinan harapan tersebut tidak terpenuhi, yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat komitmen.

d. Jenis kelamin

Umumnya, Wanita mengalami tantangan yang lebih besar saat membangun karirnya, sehingga cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Karyawan telah menikah biasanya memiliki keterikatan yang lebih kuat pada perusahaan tempat mereka bekerja.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja seseorang memiliki hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi perusahaan.

2. Situasional

a. Nilai (Value) tempat kerja

Nilai yang bisa dibagikan merupakan sebuah komponen kritis berdasarkan relasi keterikatan nilai kualitas, kooperasi, partisipasi, inovasi serta kepercayaan dapat memudahkan pegawai saling berbagi serta membangun relasi yang erat. Bila pegawai yakin nilai perusahaannya berupa kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan perusahaan

Keadilan perusahaan mencakup keadilan terkait kewajaran pemanfaatan sumber daya, keadilan pada pengambilan keputusan serta pada sudut pandang kewajaran terkait pemeliharaan relasi antarpribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik ini mencakup pekerjaan penuh makna otonomi serta respon yang merupakan motivasi kerja secara internal. Jeigan, Beggs mengemukakan kepuasan terkait ekonomi status serta kebijakan merupakan hal penting dari komitmen. Ciri khas spesifik dari pekerjaan yaitu mampu meningkatkan rasa tanggung jawab serta atensi pada perusahaan

d. Dukungan Perusahaan

Dukungan perusahaan berkaitan positif pada komitmen perusahaan. Hubungan ini dikatakan tinggi rendahnya sudut pandang pegawai terkait perusahaan yaitu lembaga, rekan serta pimpinan memberikan dorongan rasa hormat penghargaan terhadap kontribusi serta memberi apresiasi untuk individu pada pekerjaan. Maknanya bila perusahaan memiliki rasa peduli pada keberadaan serta kesejahteraan pegawai serta menghargai kontribusinya.

3. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja lama semakin menjadikan pegawai memiliki rasa komitmen. Kondisi ini disebabkan masa kerja lama memberi peluang yang lebih banyak bagi pegawai agar dapat menerima tugas yang menantang ekonomi semakin besar serta peluang promosi menjadi lebih tinggi dan juga investasi pribadi dalam wujud pemikiran, tenaga serta akses mendapat informasi pekerjaan baru senantiasa berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Beragam penelitian mengemukakan status sosial ekonomi menjadi prediktor komitmen terkuat. Status yang tinggi biasanya meningkatkan motivasi ataupun potensi untuk aktif berpartisipasi.

2.6.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan serta loyalitas mereka pada perusahaan.

Pengukuran komitmen karyawan memakai empat indikator yang dikemukakan Mowday dalam (Putri *et al.*, 2020) yaitu:

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Karyawan senang bekerja pada perusahaan serta menjadikan perusahaan tempat baik untuk bekerja.

2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.

Ada rasa nyaman yang dirasa karyawan menjadikannya termotivasi selalu meraih prestasi yang lebih baik.

3) Penerimaan nilai organisasi.

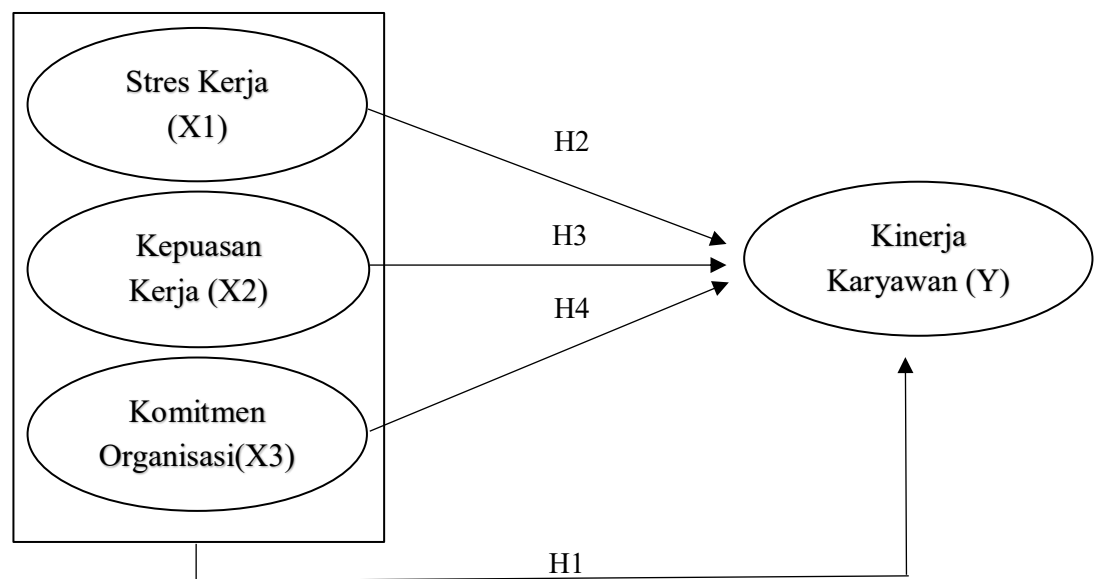
Karyawan menganggap nilai yang diaplikasikan serta diterapkan pada perusahaan sejalan dengan nilai yang dianut karyawan.

4) Penerimaan tujuan organisasi.

Keinginan untuk senantiasa ada pada perusahaan menjadikan karyawan berupaya dengan keras untuk menjalankan tugas agar target perusahaan dapat dicapai.

2.7 Model Konseptual

Model Konseptual menunjukkan suatu visualisasi serta uraian mengenai kaitan atau pun hubungan antara variabel-variabel ataupun konsep yang hendak diukur ataupun diamati dalam penelitian yang akan dilaksanakan.



Gamabar 2.1
Model Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara pada permasalahan penelitian yang hendak dipecahkan. Tujuan dari hipotesis yaitu memberi arahan serta memberi acuan pada dalam pokok masalah serta penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada bisa dimunculkan hipotesis penelitian meliputi:

H1 : Stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi memberi pengaruh

Signifikan pada kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal

H2 : Stres kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Kaltim

Diamond Coal

H3 : Kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT

Kaltim Diamond Coal

H4: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan

PT Kaltim Diamond Coal

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Berdasarkan buku berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Sugiyono, (2013) mengemukakan: “Metode penelitian dipakai dalam mengumpulkan data yang valid serta dapat diandalkan dengan tujuan menemukan, membuktikan, serta mengembangkan pengetahuan. Pengetahuan yang didapat berdasarkan penelitian tersebut kemudian dimanfaatkan dalam memahami, menyelesaikan, serta menanggulangi berbagai masalah. Penelitian ini berlandaskan pada prinsip-prinsip ilmiah yang bersifat universal (dapat diterima secara umum), empiris (berdasarkan bukti atau pengalaman nyata), dan sistematis (dilakukan secara teratur mengikuti langkah-langkah yang jelas)”.

Penelitian proposal ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian berfokus dalam pengumpulan data berwujud angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diteliti. Pendekatan ini menekankan analisis data numerik yang diperhitungkan memakai metode statistik. Melalui penelitian kuantitatif, dapat diperoleh hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel melibatkan langkah-langkah untuk mengubah ide-ide abstrak yang muncul dari pengamatan fenomena kehidupan nyata menjadi variabel yang dapat diukur secara konkret dan jelas.

Pada penelitian ini, definisi operasional yaitu variabel yang mencakup stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), serta komitmen organisasional (X3) dan kinerja karyawan (Y) diukur dalam lingkungan kerja PT Kaltim Diamond Coal.. Definisi konseptual variabel pada penelitian ini dapat dikemukakan yaitu:

1. Stres Kerja (X1)

Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang dialami Karyawan PT Kaltim Diamond Coal akibat tekanan dari tuntutan di tempat kerja yang melebihi kemampuan individu mereka. Ketegangan ini dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kesehatan fisik karyawan yang memberi dampak bagi produktivitas serta kinerja mereka. Adapun Indikator dari penelitian menggunakan teori dari, yaitu :

- a. Konflik peran, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal sering menghadapi konflik peran karena ketitidakjelasan tugas atau perintah yang bertentangan.
- b. Beban kerja, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal bekerja dengan tekanan tinggi akibat target produksi ketat, yang dapat meningkatkan stres dan kelelahan.

- c. Hubungan ditempat kerja, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal bekerja di bawah tekanan tinggi dan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif.
- d. Pengembangan karir, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal bekerja dalam lingkungan yang dengan tekanan tinggi

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan yaitu sikap karyawan pada pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek dilingkungan Kerja. Di PT Kaltim Diamond Coal, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Adapun Indikator dari penelitian ini yaitu :

- a. Kinerja umumnya naik, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal yang puas dengan pekerjaannya bekerja lebih baik dan mencapai target dengan lebih mudah.
- b. Perilaku organisasi, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal yang puas cenderung bekerja harmonis, mendukung budaya perusahaan, dan patuh pada aturan.
- c. Kepuasan dalam hidup, pekerjaan yang memadai membuat karyawan di PT Kaltim Diamond Coal merasa hidup mereka lebih seimbang dan bahagia.
- d. Kesejahteraan rohani dan jasmani, karyawan di PT Kaltim Diamond Coal yang merasa kesejahteraannya terjaga, baik fisik maupun mental, akan lebih produktif.

3. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang membuat karyawan merasa terikat dan loyal terhadap Perusahaan tempat mereka kerja, termasuk di PT Kaltim Diamond Coal. Komitmen ini terbagi menjadi tiga yaitu, komitmen afektif (hubungan emosional), komitmen kontinyu (biaya berpindah), serta komitmen normatif (tanggung jawab moral). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih loyal, berprestasi, dan berkontribusi pada keberlanjutan Perusahaan. Adapun Indikator komitmen organisasional yaitu:

- a. Kemauan kuat tetap menjadi anggota, karyawan PT Kaltim Diamond Coal memiliki niat untuk bertahan dalam organisasi.
- b. Kemauan berusaha keras untuk bekerja, karyawan PT Kaltim Diamond Coal berusaha memberikan yang terbaik dan bekerja dengan dedikasi tinggi.
- c. Penerimaan nilai organisasi, Karyawan PT Kaltim Diamond Coal menerima dan menerapkan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.
- d. Penerimaan tujuan organisasi, karyawan PT Kaltim Diamond Coal mendukung dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu hasil pencapaian yang diperoleh Karyawan PT Kaltim Diamond Coal berdasarkan apa yang telah mereka selesaikan, baik yang berdampak positif maupun negatif, dengan orientasi pada profit maupun non-profit bagi Perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas, karyawan PT Kaltim Diamond Coal dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.
- b. Kuantitas, karyawan PT Kaltim Diamond Coal mampu menyelesaikan banyak tugas dan proyek dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, karyawan PT Kaltim Diamond Coal bisa menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai deadline yang diberlakukan oleh perusahaan.
- d. Efektifitas, karyawan PT Kaltim Diamond Coal menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik tanpa mengurangi standar hasil ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Komitmen organisasi, karyawan PT Kaltim Diamond Coal mendukung visi serta misi perusahaan serta memberi tanggung jawab pada mencapai tujuan perusahaan.

3.3 Populasi Penelitian

Mengacu pada Arikunto (2013:173) populasi yaitu seluruh subjek penelitian titik yang dimaksud populasi yaitu individu dengan sifat sama walaupun kesamaan itu hanya sedikit atau bisa juga dikatakan semua individu yang hendak dijadikan objek penelitian. Sementara Sugiyono (2013:117) populasi yaitu keseluruhan yang mencakup subjek maupun objek dengan mutu serta ciri khas tertentu yang diberlakukan oleh peneliti.

Pada penelitian ini populasinya yaitu karyawan PT. Kaltim Diamond Coal yaitu sebanyak 140 karyawan.

3.4 Sampel Penelitian

Sampel yaitu elemen populasi yang diambil untuk diteliti. Dalam pengambilan sampel, sering kali terdapat pertimbangan seperti keterbatasan tenaga, waktu, dan dana, yang menyebabkan jumlah sampel yang diambil tidak dapat terlalu besar. Pertimbangan-pertimbangan ini penting untuk memastikan bahwa penelitian tetap dapat dilakukan secara efektif serta efisien walaupun dengan sumber daya terbatas.

Teknik mengambil sampling pada penelitian ini adalah Teknik sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh ini dikarenakan nilai populasi hanya meliputi 140 orang menjadikan populasi yang akan dipakai menjadi sampel.

Pada penelitian ini sampelnya yaitu karyawan PT Kaltim Diamond Coal sebanyak 140 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian ini meliputi:

1. Data Primer
 - a. Penelitian Lapangan (Field Work Research)
 - 1) Survei

Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden

2) Kuesioner

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan melalui angket maupun kuesioner yang disusun berwujud skala likert. Dalam pelaksanaannya, responden dimintai untuk menyatakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengumpulkan data melalui penelitian lapangan, berupa melakukan kunjungan langsung ke objek penelitian yang sudah ditentukan. Selama penelitian lapangan, data dan informasi dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan link pada responden yang dipilih secara khususnya PT Kaltim Diamond Coal.

- a) Sangat Setuju (SS) : Diberi nilai 4
- b) Setuju (S) : Diberi nilai 3
- c) Tidak setuju (TS) : Diberi nilai 2
- d) Sangat tidak setuju (STS) : Diberi nilai 1

2. Data Sekunder

Penelitian dilaksanakan dengan studi pustaka guna memperoleh bahan berdasarkan sumber diperpustakaan, baik berdasarkan penelitian terdahulu atau berdasarkan laporan yang menjadi data sekunder.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai dalam meninjau sah maupun valid tidaknya kuesioner (Ghozali, 2021:66). Instrumen dikemukakan valid bila dapat dipakai untuk mengukur hal yang hendak diukur (Riyanto dan Hatmawan, 2020:63). Ada beragam landasan untuk mengambil keputusan dalam uji validitas meliputi:

- a. Bila r hitung $>$ r tabel dikatakan valid
- b. Bila r hitung $<$ r tabel dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas:

- a. Jika nilai Cornbach Alpha $>$ 0.60 maka instrumen kuesioner handal (reliabel)
- b. Jika nilai Cornbach Alpha $<$ 0.60 maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak handal (reliabel).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan melakukan uji Apakah pada model regresi sebuah variabel residual mempunyai distribusi normal. (Ghozali, 2021: 196). Nilai residu yang terdistribusi normal yaitu model regresi yang baik. Ada dua cara yang biasanya dilaksanakan dalam uji normalitas berupa analisis grafik serta uji statistik.

Cara uji normalitas melalui uji statistik bisa dilaksanakan melalui uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Asumsi untuk uji ini meliputi:

- 1) Bila signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$ data berdistribusi normal.
- 2) Bila signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) “uji multikolinearitas mempunyai tujuan menguji model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Tidak terdapatnya korelasi variabel independen adalah ciri model regresi baik.

Nilai cutoff yang diterapkan guna memperlihatkan terdapatnya multikolinearitas adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna dalam melakukan uji Apakah model regresi memiliki beda varians dari residual sebuah observasi menuju observasi lainnya (Riyanto dan Hatmawan, 2020:308). Dalam uji ini memakai uji gletser melalui landasan mengambil asumsi yaitu:

- a. Angka koefisien parameter variabel independen bernilai $\text{sig} \leq 0,05$, menjadikan model regresi ada heteroskedastisitas.
- b. Angka koefisien parameter variabel independen bernilai $\text{sig} > 0,05$, menjadikan model regresi tidak ada heteroskedastisitas (Riyanto dan Hatmawan, 2020:308)

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan secara linear antara dua variabel. Dalam korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Setiap uji atau analisis dalam penelitian harus didasarkan pada prinsip pengambilan keputusan yang jelas. Dalam uji linearitas, keputusan dapat diambil dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan 0,05.

- a. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- b. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dilakukan untuk membuktikan antara hubungan variabel independen berupa Keterlibatan kerja, komunikasi organisasi dan prestasi kerja. Metode analisis ini bersifat kuantitatif. Pengolahan data menggunakan program *Statistical product and Service Solution* (SPSS) Versi 17 guna memperoleh hasil akurat.

1. Persamaan Regresi

Menganalisis variabel sudah dipaparkan yaitu ada satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka pemakaian *Multiple regression* dengan rumus

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Dimana :

a: Konstanta

b: Koefisien

X1: Stres Kerja

X2: Kepuasan Kerja

X3: Komitmen Organisasi

Y: Kinerja Karyawan

e : *Standard Error* (LatandanTemalagi, 2013:84)

2. Koefisien Kolerasi R

Pada uji koefisien korelasi dipakai dalam menetapkan dua variabel gejala dengan skala interval yaitu menggunakan angka yang sebenarnya. Besar korelasi ini berkisar 0 hingga 1. Korelasi positif menandakan searah, korelasi negative yang artinya berlawanan arah.

Tabel 3. 1
Interval Korelasi

Tingkat Hubungan	Keterangan
0,000– 0,199	Sangat Rendah
0,200– 0,399	Rendah
0,400– 0,599	Sedang
0,600– 0,799	Kuat
0,800– 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Suliyanto, 2011

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F mengacu pada gagasan Ghozali (2021:148), yaitu indikasi meninjau uji parsial t serta bukan uji simultan yang biasanya sering terjadi salah paham pada para peneliti. Jika nilai $\text{sig. } F < \text{nilai } \alpha (5\%)$, artinya semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t mengacu pada gagasan Ghozali (2021:148), yaitu melihat potensi variabel independen pada pemaparan variasi variabel dependen.

3.6.5 Penguji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian mengenai ada atau tidak korelasi variabel X terhadap Y. Uji Secara Parsial ialah uji setiap masing-masing variabel X terhadap Y.

Uji Parsial adalah melakukan uji setiap variabel x pada variabel y dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $T \text{ hitung} > T \text{ Tabel}$ artinya: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaltim Diamond Coal.

Uji Simultan adalah uji secara keseluruhan, Hipotesis diterima apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maknanya Stres Kerja, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi berpengaruh simultan bagi Kinerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal.

BAB IV

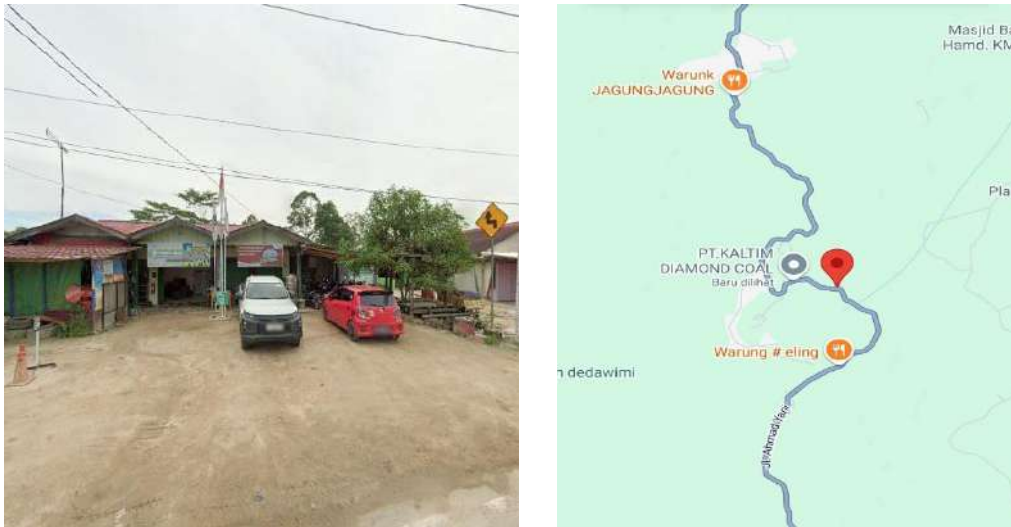
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Kaltim Diamond Coal (PT KDC) adalah perusahaan kontraktor pertambangan batu bara yang berdiri sejak tahun 2009 dan beroperasi di wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, PT KDC menyediakan layanan lengkap di bidang pertambangan, mulai dari pembukaan lahan, pengupasan tanah, pengambilan hingga pengangkutan batu bara, serta reklamasi pasca tambang. Didukung oleh tenaga kerja profesional, alat berat modern, dan sistem manajemen berbasis teknologi, PT KDC mengedepankan keselamatan kerja, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap regulasi. Perusahaan ini juga aktif dalam tanggung jawab sosial dan berkomitmen menjadi kontraktor pertambangan yang unggul dan berkelanjutan di Indonesia.

4.1.1 Profil PT Kaltim Diamond Coal

Nama Perusahaan	: PT Kaltim Diamond Coal
Bidang Usaha	: Jasa Kontraktor Pertambangan Batu Bara
Tahun Berdiri	: 2009
Kantor Pusat	: Jl. MT Haryono Perum. Bukit Mediterania, Perkantoran No. 23-26, Samarinda.
Wilayah Oprasional	: Jl. Samarinda Bontang KM 73 Marangkayu Kec. Marangkayu, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur.



Gambar 4.1

Perusahaan dan Maps Perusahaan

PT. Kaltim Diamond Coal merupakan perusahaan jasa kontraktor pertambangan batubara yang berlokasi di MT. Haryono, Perum Bukit Mediterania, Perkantoran No. 23–26, Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75124. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2009 dan telah memiliki izin resmi berupa Izin Usaha Jasa Pertambangan (IUJP) dengan nomor 792/1/IUJP/PMDN/2021 serta Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120107701433. Sejak awal berdiri, PT KDC telah menangani berbagai proyek pertambangan di wilayah Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, hingga Sumatera Selatan, melalui kerja sama dengan perusahaan-perusahaan tambang nasional, seperti Berau Coal, Mulia Persada Kartanegara, Alam Karya Gemilang, hingga Abani Andalus Energy. PT KDC mengusung filosofi kerja yang tercermin dalam semboyan “KDC JAGAU 141”, di mana "Jagau" berasal dari bahasa daerah Kalimantan yang berarti mahir atau jago, menggambarkan semangat dan kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan setiap proyek secara tuntas, profesional, dan adaptif. Budaya kerja PT KDC dilandasi oleh nilai-nilai 4K yaitu Komunikasi, Koordinasi, Kerjasama, dan

Gambar 4.2

Struktur Organisasi

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	105 orang	75%
2	Perempuan	35 orang	25%
Total		140 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, yaitu sebanyak 105 orang dengan persentase sebesar 75%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 35 orang atau sebesar 25% dari total responden yang berjumlah 140 orang.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

NO	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase
1	21–25 Tahun	25	17.86%
2	26–30 Tahun	50	35.71%
3	31–35 Tahun	40	28.57%
4	> 35 Tahun	25	17.86%
Total		140 Orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden paling banyak berada pada kategori usia 26–30 tahun yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 35.71%. Selanjutnya, kategori usia 31–35 tahun sebanyak 40 responden atau 28.57%.

Kemudian kategori usia 21–25 tahun dan di atas 35 tahun masing-masing sebanyak 25 responden atau 17.86%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	1 – 5 Tahun	60	42.86%
2	6 – 10 Tahun	45	32.14%
3	11 – 15 Tahun	25	17.86%
4	> 16 Tahun	10	7.14%
Total		140 Orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan jumlah terbanyak yaitu 60 orang dengan persentase sebesar 42.86%. Disusul oleh masa kerja 6–10 tahun sebanyak 45 orang (32.14%), kemudian masa kerja 11–15 tahun sebanyak 25 orang (17.86%), dan yang memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 10 orang atau 7.14% dari total responden.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase
1	SMP	13	9.29%
2	SMA	48	34.29%
3	Diploma	8	5.71%
4	Sarjana	73	52.14%
Total		140 Orang	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana merupakan yang terbanyak, yaitu 73 orang atau 52,14% dari total karyawan.

Selanjutnya, lulusan SMA/K sederajat berjumlah 48 orang atau 34,29%, kemudian lulusan SMP sebanyak 13 orang atau 9,29%, dan yang berpendidikan terakhir diploma sebanyak 8 orang atau 5,71% dari total karyawan.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Sudah Menikah	95	67.86%
2	Belum Menikah	45	32.14%
Total		140 Orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah, yaitu sebanyak 95 orang dengan persentase sebesar 67.86%. Sementara itu, responden yang belum menikah berjumlah 45 orang atau sebesar 32.14% dari total 140 responden.

BAB V
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitian

5.1.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ghozali, 2016:52).

Menurut Ghozali (2016) ada beberapa kriteria dari uji validitas, yaitu:

- a. Dikatakan Valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Dikatakan Tidak Valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Berikut hasil uji validasi dengan 140 responden menggunakan spss, dengan taraf signifikan 0,05 sebagai berikut :

- a. Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap empat pernyataan yang berhubungan dengan Stres Kerja (X1), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df=140-2)	Keterangan
1	0,426	0,166	Valid
2	0,441	0,166	Valid
3	0,626	0,166	Valid
4	0,607	0,166	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Hasil uji validitas pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Stres Kerja X1 memiliki R hitung $>$ R tabel 0,166, sehingga data pada seluruh variabel Stres Kerja X1 dinyatakan Valid.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap lima pernyataan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja (X2), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df=140-2)	Keterangan
1	0,626	0,166	Valid
2	0,517	0,166	Valid
3	0,661	0,166	Valid
4	0,516	0,166	Valid
5	0,735	0,166	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Hasil uji validitas pada tabel 5.2 di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki R hitung $>$ R tabel 0.166, sehingga data pada seluruh variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan Valid.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap empat pernyataan yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi (X3), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df=140-2)	Keterangan
1	0,441	0,166	Valid
2	0,626	0,166	Valid
3	0,607	0,166	Valid
4	0,426	0,166	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Hasil uji validitas pada tabel 5.3 di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki R hitung $>$ R tabel 0.166, sehingga data pada seluruh variabel Komitmen Organisasi (X3) dinyatakan Valid.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap empat pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df=140-2)	Keterangan
1	0,646	0,166	Valid
2	0,450	0,166	Valid
3	0,546	0,166	Valid
4	0,587	0,166	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Hasil uji validitas pada tabel 5.4 di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki R hitung $>$ R

tabel 0.166, sehingga data pada seluruh variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

Dapat disimpulkan bahwa nilai R hitung (*Corrected item-total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari nilai R tabel dengan $\alpha = 0,05$, kemudian *Degree of freedom* (df) $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel, jadi: $df = 140-2 = 138$ (0,166) Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki R hitung yang lebih besar dibanding dengan R tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang dicatat selama periode waktu tertentu konsisten satu sama lain. Ini juga dapat digunakan untuk menentukan keandalan atau kepercayaan pengukuran yang digunakan (Ghozali, 2021).

Pengujian menggunakan metode reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dapat dipercaya sebagai alat pengukuran yang andal, sehingga hasil yang konsisten dapat diperoleh jika pengujian dilakukan secara berulang. Untuk mengetahui seberapa andal item yang digunakan, dapat dilihat dari Alpha Cronbach's. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu instrumen penelitian lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap memiliki keandalan yang baik (reliable).

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas (R)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,805	0,6	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,794	0,6	Reliable
Komitmen Organisasi (X3)	0,743	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan(Y)	0,736	0,6	Reliable

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Berdasarkan hasil dari tabel 5.5 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > R tabel 0,6. Dengan demikian Variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

5.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji Satu Sampel Kolmogrov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. Nilai Asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 5.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39127504
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.039
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Berdasarkan hasil dari tabel 5.6 di atas, bahwa hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov yang memiliki nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah $0.200 > 0.05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Ini karena hasil perhitungan lebih besar dari 0.05, sedangkan untuk nilai test statistic sebesar $0.054 < 0.1149$ nilai dari tabel Kolmogrov, yang menunjukkan data berdistribusi normal. Ini karena hasil dari nilai test statistic $<$ dari nilai tabel Kolmogrov.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Peneliti menggunakan nilai toleransi dan inflasi variabel untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 5.7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.810	1.235
Kepuasan Kerja	.874	1.144
Komitment Organisasi	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai tolerance dan VIF sebagai berikut:

- a. Variabel Stres Kerja (X1) nilai Tolerance $0.810 > 0.10$ dan nilai VIF $1.235 < 10.00$. Maka untuk variabel Stres Kerja (X1) tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai Tolerance $0.874 > 0.10$ dan nilai VIF $1.144 < 10.00$. Maka untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Variabel Komitmen Organisasi (X3) nilai Tolerance $0.909 > 0.10$ dan nilai VIF $1.100 < 10.00$. Maka untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemudian Ghozali (2016),

menambahkan bahwa Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glesjer, apabila terjadi heteroskedastisitas maka nilai signifikansi hasil korelasi dibawah 0,05, dan sebaliknya apabila tidak terjadi heteroskedastisitas maka nilai signifikan diatas 0,05.

Tabel 5.8

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.470	1.302		3.434	.362
Stres Kerja	.264	.069	.281	3.819	.301
Kepuasan Kerja	.416	.061	.485	6.851	.425
Komitment Organisasi	.201	.065	.106	1.529	.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Cara mengetahui adanya hubungan linear ini dengan cara Anova, dengan kriteria keputusan seperti berikut:

- 1) Jika nilai deviation from Linearity $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika deviation from Linearity $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.

Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.9
Hasil Uji Linearitas Stres Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	154.306	7	22.044	9.811	.000
		Deviation from Linearity	116.657	1	116.657	51.921	.000
			37.650	6	6.275	2.793	.414
	Within Groups		296.579	132	2.247		
Total			450.886	139			

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Tabel 5.10
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	217.712	9	24.190	13.487	.000
		Deviation from Linearity	152.653	1	152.653	85.108	.000
			65.059	8	8.132	4.534	.205
	Within Groups		233.173	130	1.794		
Total			450.886	139			

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Tabel 5.11
Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi (X3)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between	(Combined)	154.306	7	22.044	9.811	.000
	Groups	Linearity	116.657	1	116.657	51.921	.000
		Deviation from Linearity	37.650	6	6.275	2.793	.387
	Within Groups		296.579	132	2.247		
Total			450.886	139			

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas, di ketahui bahwa masing-masing nilai sig. deviation from Linearity X1 sebesar 0.414, X2 sebesar 0.205 dan X3 sebesar 0.387, untuk ketiga variabel tersebut $> 0,05$, Maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara setiap variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah data penelitian lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka data dianggap layak, langkah selanjutnya adalah analisis regresi linear berganda, sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi

Tujuan menguji hipotesis adalah dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi yang dilakukan terhadap data setelah pengolahan, yang menunjukkan kelayakan analisis data.

Uji regresi variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.12

Hasil Uji Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	1.302		3.434	.362
	Stres Kerja	.264	.069	.281	3.819	.301
	Kepuasan Kerja	.416	.061	.485	6.851	.425
	Komitment Organisasi	.201	.065	.106	1.529	.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan dari data yang telah disajikan pada tabel 5.12, maka penyelesaian regresi dapat di turunkan dengan cara sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.470 + 0.264 X_1 + 0.416 X_2 + 0.201 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.470, jika Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) sama dengan nol.
- 2) Variabel Stres Kerja (X1) menunjukkan koefisien bernilai positif dengan nilai B 0.264, yang menunjukkan bahwa jika variabel Stres

Kerja (X1) meningkat 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.264.

- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X2) menghasilkan koefisien bernilai positif dengan nilai B 0.416, yang menunjukkan bahwa saat variabel Kepuasan Kerja (X2) meningkat 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,416.
- 4) Variabel Komitmen Organisasi (X3) menghasilkan koefisien bernilai positif dengan nilai B 0.201, yang menunjukkan bahwa saat variabel Komitmen Organisasi (X3) meningkat 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,201.

5.1.4 Koefisien Determinasi R²

Nilai R² berkisar antara 0 dan 1, nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat, atau variabel bebas. Jika nilainya semakin dekat dengan satu, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir semua data yang diperlukan untuk mengantisipasi perubahan pada variabel dependen (Ghozali,2021).

Hasil koefisien determinasi R² variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.13
Korelasi Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	1.40654

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

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0.403 atau (40,3%), yang artinya besarnya pengaruh variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.1.5 Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, atau koefisien yang mengukur kuat tidaknya hubungan variabel X dan Y. Positif dan negatif korelasi menyatakan arah dari hubungan, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi. Koefisien korelasi bersifat simetris, yang berarti korelasi antara X dan Y sama dengan Y dan X (Ghozali, 2021). Berikut hasil uji koefisien korelasi (R) :

Tabel 5.14

Hasil Interpretasi Koefisien Kolerasi Secara Keseluruhan

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>
Stres Kerja (X1)	0,609
Kepuasan Kerja (X2)	0,682
Komitmen Organisasi (X3)	0,583

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan dari tabel 5.14 di atas dapat dijelaskan interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,609. Berdasarkan pedoman nilai interprestasi koefisien korelasi, nilai

berada pada rentang “0,600-0,799” yang berarti tingkat hubungan antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Kuat”.

2. Nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,683. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi, nilai berada pada rentang “0,600-0,799” yang berarti tingkat hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Kuat”.
3. Nilai koefisien korelasi antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,583. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi, nilai berada pada rentang “0,400-0,599” yang berarti tingkat hubungan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Sedang”.

5.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dari penelitian ini menggunakan uji parsial dan uji simultan, sebagai berikut :

1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Setiawan (2017:8) uji F, atau yang dikenal sebagai Uji Eksak Fisher, adalah uji untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan (X1), Kualitas Layanan (X2) dan Harga (X3) secara bersama sama (simultan) berpengaruh terhadap Loyalitas Pengguna Aplikasi Maxim di Kota Samarinda (Y).

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan dalam perlakuan antara dua populasi yang diuji. Hasil Uji F yaitu jika nilai F hitung $>$ F tabel atau p value $<$ 0.05, maka H_0 ditolak. Ini berarti model regresi secara keseluruhan signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasil Uji F dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.15
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211.752	3	105.876	60.657	.000 ^b
Residual	239.134	137	1.746		
Total	450.886	139			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X3, Kepuasan Kerja X2, Stres Kerja X1.

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024.

Dari tabel 5.15 di atas, diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh Stres Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $60,657 >$ F tabel 2.67. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Ini juga menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel ini juga menunjukkan bagaimana Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.16
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

T-Tabel =1,977

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
X1-Y	0.536	0.077	0.509	6.940	0.000
X2-Y	0.499	0.059	0.582	8.405	0.000
X3-Y	0.546	0.072	0.412	6.580	0.000

Sumber Data : Output SPSS yang diolah 2024

Pada tabel 5.16 di atas dapat dilihat nilai t hitung dan nilai signifikan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.16 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah

$0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.940 >$ nilai t tabel $1,977$ maka H_0 ditolak, Artinya bahwa Pengaruh Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.16 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8.405 >$ nilai t tabel $1,977$ maka H_0 ditolak, Artinya bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.16 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.580 >$ nilai t tabel $1,977$ maka H_0 ditolak, Artinya bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat dua variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025. Hasil didapat dengan menggunakan alat analisis

statistic SPSS. Temuan mencakup masalah yang berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh signifikan, masing-masing dengan penjelasan dengan hasilnya sebagai berikut:

5.2.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,940 >$ nilai t tabel $1,977$ maka H_0 ditolak, Artinya bahwa Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.

Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa output yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan (Noor, dkk, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2019), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Stres kerja terjadi karena adanya beban

kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, beban tugas pekerjaan terlalu berat, harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan yang berbeda-beda jenisnya, dan target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas.

Penelitian ini Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lianasari dkk (2019), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres karena karyawan merasa bosan. Bosan adalah keadaan dimana pikiran menginginkan perubahan, mendambakan sesuatu yang baru, dan menginginkan berhentinya rutinitas hidup dan keadaan yang monoton dari waktu ke waktu. Kebosanan di tempat kerja merupakan suatu hal alami yang akan dirasakan oleh setiap orang namun sebagian besar hal ini telah diabaikan oleh organisasi. Dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang dapat menimbulkan kebosanan dan hilangnya konsentrasi dalam pekerjaan tersebut. Kebosanan yang terjadi pada waktu singkat tidak akan memberikan pengaruh namun kemungkinan buruk yang terjadi adalah bila berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja.

5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$

dan nilai t hitung $8.405 >$ nilai t tabel $1,977$ maka H_0 ditolak, Artinya bahwa Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.

Hasil ini di dukung oleh penelitian yang di teliti oleh Natalia C. P. Paparang dkk (2021), bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Kepuasan kerja memiliki lima indikator penting, yaitu yang pertama Gaji. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bahwa gaji merupakan faktor penting karena dari gaji atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja pegawai akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan gaji sangat mempengaruhi kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado dapat teruji keberlakuannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.

5.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.580 >$ nilai t tabel $1,977$ maka H_0 ditolak, Artinya bahwa Komitmen Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renita Angraini dkk (2021), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Dapat disimpulkan

bahwa semakin tinggi komitmennya maka dapat semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

5.2.4 Pengaruh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Keempat menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $60.657 >$ nilai F tabel 2.67, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.

Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan. Stres kerja biasanya dialami oleh karyawan yang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stress (Kausar, 2022). Selain stres kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Menurut Zainal (2019), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan adalah komitmen organisasional (Megawaty, 2019) komitmen organisasional adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan

tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar diterima kebenarannya (hipotesis diterima).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dan setelah melakukan analisis data terkait Pengaruh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang diukur dengan masing-masing indikator dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja yang diukur dengan indikator diantaranya Konflik Peran, Beban Kerja, Relasi Pada Kerja dan Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja yang diukur dengan indikator Kinerja Umumnya Baik, Perilaku Organisasi, Kepuasan Dalam Hidup, Kesejahteraan Jasmani dan Rohani dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.

4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi yang diukur dengan indikator Keinginan Kuat Tetap Sebagai Anggota, Keinginan Berusaha Keras Dalam Bekerja, Penerimaan Nilai Organisasi dan
5. Penerimaan Tujuan Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, Tahun 2025.

6.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, sehingga penulis menyarankan, sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan stabilitas kerja karyawan untuk mengurangi tingkat stres kerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian tugas yang profesional dan tidak membebani karyawan secara berlebihan. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat memotivasi seperti pembagian jam kerja yang fleksibel, penyediaan saluran komunikasi yang terbuka seperti forum diskusi, kotak saran, maupun keterbukaan dari pihak pimpinan. Pendekatan ini diyakini mampu menekan tingkat stres kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara optimal.
2. Diperlukan peningkatan rasa keterlibatan dan kepemilikan karyawan terhadap perusahaan guna memperkuat komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya berdampak nyata bagi perusahaan, maka akan tercipta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Hal ini dapat

menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membangun loyalitas, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

3. Perusahaan disarankan untuk secara rutin mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan. Hal ini ditujukan khususnya bagi karyawan yang merasa kurang menguasai skill yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan kerja karyawan, serta pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Sleman: CV Budi Utama.
- Arikunto, (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu Kade Rachmawati, I. K., Fiko Farlis, M., Fara Dina, M., Tati Sumarti Bisri, M., Farida Idayati, M., MSA Debi Eka Putri, S., Edi Harapan, M., Tegowati, Mp., dr Risci Intan Parmita Siti Nurdiah, M., Ganjar Winata Martoatmodjo, Ms., Yayah Atmajawati, Mp., Agustin Riyan Pratiwi, Ms., Erna Ningsih Mokodongan, Ms., Lustono, Ms., & Editor, M. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja* Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
- Bahri, Moh. Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Chandra, R., dan Adriansyah, D., (2019). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa". *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 6 (1) : 670 - 678.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58-72.

- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahrani, V. (2021). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88. <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS .
- Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen edisi 2. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor

- Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hatta, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41-50.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. (F. Husaini, Penyunt.) Yogyakarta, Indonesia: Anak Hebat Indonsia.
- Jundy, K. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing Jakarta* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Kausar, A., Sujatmiko, S., Muchsidin, M., Baharuddin, C., & Bazergan, I. (2022). “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Pratama Makassar Barat”. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 228–242.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 883-889.
- Lianasari, Wardoyo, P, dan Santoso, D., (2019). “Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang”. *Neo-Bis*. 11 (2) : 172 - 197.
- Martin, A.D. (2020). “Kometensi Model, Tren Baru Revatalisasi SDM”. Jakarta: PT Refika Aditama.

- Megawaty, M. (2019). "Kepribadian Locus of Control Karyawan Marketer Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah". *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 16, 40–49.
- Muhammad Rizal dkk, (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar". *Optimal: Jurnal Sains Manajemen Netro*, 12(1), 18–33.
<https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- Nadila Aprilia, B., & Hersona, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *YUME. Journal of Management*, 4(2), 273-282.
- Natalia C. P. Paparang, William A. dan Areros Ventje Tatimu, (2021). "Kinerja Pegawai;Teori Pengukuran dan Implikasi". Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Noor, NN., Rahardjo, K., dan Ruhana, I., (2020). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 31 (1) : 9 - 15.
- Norhayati, N. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 237-253.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan 2 Cetak*.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

- Putri, N,K,M., Suryani, N., & Adnyana, I,D,M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *VALUES*, 1(2), 80-87.
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4497>
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Renita Angraini, Anwar Parawangi dan Nuryanti Mustari, (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung; Refikaditama.
- Rizal, M., Samalam, A. G., Rahim, A., Luthfi, A., & Runi, I. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) tbk kantor cabang makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 140-149.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Inovator*, 10(2), 85-92.
- Silaen, N. R., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.

- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79-90.
- Suseno, (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori. Unj Press.
- Utama, Z. M. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar dan teori.
- Wahyudin, S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 12-18.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis).
- Zainal (2019). "Kepuasan Kerja Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Karyawan". Surakarta.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). Stres kerja. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

**PENGARUH STRES KERJA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTIM
DIAMOND COAL**

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Siti Rahmah, Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Sehubung dengan keperluan penyelesaian tugas dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltim Diamond Coal”.

Kuesioner ini ditujukan pada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk diharapkan dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Adapun data yang terkumpul pada penelitian ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siti Rahmah

Lampiran 2

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia

- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- > 35 Tahun

3. Masa Kerja

- 1 - 5 Tahun
- 6 - 10 Tahun
- 11 – 15 Tahun
- > 16 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

- Smp
- SMA/K Sederajat
- Diploma
- Sarjana

5. Status

- Belum Menikah
- Sudah Menikah

Lampiran 3

1. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi seluruh kolom pertanyaan atau pernyataan yang disediakan sesuai dengan jawaban yang anda rasakan atau setuju.
2. berilah tanda (□) pada kolom yang tersedia dan dimohon untuk tidak meninggalkan atau mengosongkan jawaban.
3. Disediakan 4 alternatif jawaban berupa skala likert sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skala Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Konflik Peran					
1.	Apakah Anda sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena adanya tuntutan pekerjaan yang bertentangan				
2	Saya sering merasa ada konflik antara harapan atasan dan rekan kerja terhadap pekerjaan saya.				
Beban Kerja					
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan				
2.	Apakah Anda merasa beban kerja mempengaruhi kesehatan fisik atau mental Anda?				

Hubungan di Tempat Kerja				
1.	Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau atasan dalam menghadapi tekanan kerja			
2.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja sering menimbulkan ketegangan.			
Pengembangan Karir				
1.	Seberapa puas Anda dengan program pelatihan atau pengembangan keterampilan yang disediakan oleh perusahaan			
2.	Perusahaan menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan untuk setiap karyawan.			

2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skala Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kinerja Umumnya Naik					
1.	Saya merasa tingkat kepuasan kerja saya meningkatkan semangat dalam bekerja.				
2.	Saya merasa kinerja saya semakin meningkat dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan				
Perilaku Organisasi					
1.	Saya merasa rekan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan tugas diluar deskripsi pekerjaan saya				
2.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan				
Kepuasan Dalam Hidup					
1.	Saya merasa lebih nyaman dan puas ketika pulang kerja karena pekerjaan saya				
2.	Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya				
Kesejahteraan Rohani Dan Jasmani					
1.	Saya merasa lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja jika saya merasa pekerjaan saya dilakukan dengan baik				
2.	Saya merasa kondisi fisik dan mental saya tetap terjaga dengan baik selama bekerja di perusahaan ini				

3. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skala Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Keinginan Kuat Tetap Sebagai Anggota					
1.	Saya menganggap perusahaan ini sebagai tempat yang sangat baik untuk bekerja				
2.	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini meskipun ada kesempatan kerja di tempat lain.				
Keinginan Berusaha Keras Dalam Bekerja					
1.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal				
2.	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini meskipun ada kesempatan kerja di tempat lain.				
Penerimaan Nilai Organisasi					
1.	Saya menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan				
2.	Apakah Anda mengetahui visi dan misi Perusahaan PT Kaltim Diamond Coal				
Penerimaan Tujuan Organisasi					
1.	Saya berkomitmen untuk bekerja keras demi kesuksesan perusahaan				
2.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena saya mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan ini.				

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skala Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kualitas					
1.	Pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan				
2.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.				
Kuantitas					
1.	Saya secara konsisten memenuhi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan atau tim				

2.	Saya produktif dalam menyelesaikan pekerjaan harian saya				
Ketepatan Waktu					
1.	Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas sesuai jadwal				
2.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.				
Efektifitas					
1.	Saya mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien				
2.	Saya mampu menemukan cara yang lebih efektif untuk menyelesaikan tugas.				
Komitmen Organisasi					
1.	Saya memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan ini.				
2.	Saya bersedia memberikan usaha terbaik saya demi keberhasilan perusahaan				

Lampiran 4

Hasil Kuesioner

Distribusi Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja (X1)

STRES KERJA X1				TOTAL X1
X1.1	X1.2	X.1.3	X1.4	
3	4	4	4	15
4	4	2	3	13
3	3	3	3	12
1	4	4	4	13
4	1	4	4	13
2	4	4	4	14
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
4	2	3	4	13
4	3	3	4	14
3	4	4	3	14
4	2	3	2	11
3	3	2	2	10
2	4	4	3	13
4	2	3	3	12
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
3	3	3	4	13
3	4	4	4	15
4	4	4	3	15
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15

3	2	4	3	12
1	4	1	4	10
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
2	4	4	1	11
4	4	4	2	14
4	3	4	4	15
4	4	1	1	10
2	4	4	4	14
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
3	4	2	2	11
4	4	4	1	13
2	4	3	3	12
2	4	4	1	11
4	4	4	4	16
3	1	4	2	10
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
2	4	4	4	14
4	4	2	3	13
4	4	4	4	16
3	2	4	3	12
2	3	3	1	9
3	4	4	3	14
4	4	4	4	16
4	3	3	3	13
4	2	3	4	13

3	3	3	4	13
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	3	3	2	12
4	4	4	4	16
4	3	4	3	14
2	3	3	4	12
3	4	4	3	14
4	4	4	3	15
3	3	3	4	13
3	3	2	3	11
2	3	4	2	11
3	3	4	4	14
3	4	4	2	13
4	3	2	4	13
4	3	3	3	13
3	4	4	3	14
2	2	4	4	12
4	4	1	1	10
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	2	3	4	13
4	4	4	4	16
4	2	4	4	14
1	4	4	4	13
4	4	4	4	16
4	3	2	2	11
2	4	4	4	14
4	3	4	4	15

4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
2	4	3	4	13
4	3	4	4	15
2	3	3	2	10
4	1	3	3	11
2	3	4	4	13
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
2	4	3	4	13
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	2	3	4	12
3	3	3	3	12
4	3	2	4	13
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
2	2	4	4	12
4	4	4	4	16
4	3	4	1	12
4	4	1	4	13
3	4	4	2	13
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13

4	4	4	4	16
4	3	4	3	14
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15
4	4	2	3	13
3	3	3	3	12
1	4	4	4	13
4	1	4	4	13
2	4	4	4	14
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
4	2	3	4	13
4	3	3	4	14
3	4	4	3	14
4	2	3	2	11
3	3	2	2	10
2	4	4	3	13
4	2	3	3	12
4	3	4	3	14
4	4	4	3	15
3	3	3	4	13
3	4	4	4	15
4	4	4	3	15
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
3	2	4	3	12
1	4	1	4	10

Distribusi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X2)

KEPUASAN KERJA X2					TOTAL X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	4	19
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	3	3	2	15
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	3	17
4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	2	16
4	4	3	3	3	17
3	2	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	3	18

4	4	4	2	4	18
3	4	4	4	4	19
2	3	1	3	2	11
4	4	4	4	4	20
4	4	2	4	3	17
4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	17
3	4	2	2	1	12
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
3	4	3	4	3	17
4	4	4	2	4	18
2	4	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
1	3	3	3	3	13
3	2	3	3	4	15
4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
2	3	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	3	19
2	4	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
3	3	2	3	2	13
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
2	2	2	3	3	12
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
4	4	4	4	3	19
4	4	3	3	4	18
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	2	1	4	15
3	3	4	4	2	16
4	4	4	1	4	17
4	4	1	4	3	16
2	4	4	4	4	18
4	4	3	4	4	19

1	4	4	4	2	15
4	3	4	4	3	18
4	4	4	2	4	18
4	2	3	4	4	17
4	3	4	4	4	19
4	4	4	1	3	16
4	4	2	4	4	18
3	4	4	4	4	19
4	4	3	4	3	18
4	4	4	3	4	19
4	4	3	4	4	19
1	3	4	4	4	16
4	4	4	4	2	18
4	3	3	3	2	15
4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	4	18
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	3	18
4	3	4	4	4	19
4	4	2	4	3	17
3	4	2	4	1	14
4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	1	16
4	4	3	4	4	19

3	3	4	3	3	16
4	3	4	4	4	19
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	3	3	2	15
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	3	17
4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	2	16
4	4	3	3	3	17
3	2	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	3	18
4	4	4	2	4	18

Distribusi Hasil Penelitian Variabel Komitmen Organisasi (X3)

KOMITMEN ORGANISASI X3				TOTAL X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
4	4	4	3	15
4	2	3	4	13
3	3	3	3	12
4	4	4	1	13
1	4	4	4	13
4	4	4	2	14
3	4	4	4	15
4	4	3	4	15
4	4	4	3	15
2	3	4	4	13
3	3	4	4	14
4	4	3	3	14
2	3	2	4	11
3	2	2	3	10
4	4	3	2	13
2	3	3	4	12
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
3	3	3	3	12
4	4	4	3	15
2	4	3	3	12
4	1	4	1	10
3	4	3	4	14

4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	4	1	2	11
4	4	2	4	14
3	4	4	4	15
4	1	1	4	10
4	4	4	2	14
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	2	2	3	11
4	4	1	4	13
4	3	3	2	12
4	4	1	2	11
4	4	4	4	16
1	4	2	3	10
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	4	2	14
4	2	3	4	13
4	4	4	4	16
2	4	3	3	12
3	3	1	2	9
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
2	3	4	4	13
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16

3	3	2	4	12
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
3	3	4	2	12
4	4	3	3	14
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
3	2	3	3	11
3	4	2	2	11
3	4	4	3	14
4	4	2	3	13
3	2	4	4	13
3	3	3	4	13
4	4	3	3	14
2	4	4	2	12
4	1	1	4	10
3	4	3	3	13
4	4	3	4	15
2	3	4	4	13
4	4	4	4	16
2	4	4	4	14
4	4	4	1	13
4	4	4	4	16
3	2	2	4	11
4	4	4	2	14
3	4	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
4	3	3	4	14

4	4	4	4	16
4	3	4	2	13
3	4	4	4	15
3	3	2	2	10
1	3	3	4	11
3	4	4	2	13
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
4	3	4	2	13
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
2	3	4	3	12
3	3	3	3	12
3	2	4	4	13
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
2	4	4	2	12
4	4	4	4	16
3	4	1	4	12
4	1	4	4	13
4	4	2	3	13
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	4	4	3	15

4	4	4	3	15
4	2	3	4	13
3	3	3	3	12
4	4	4	1	13
1	4	4	4	13
4	4	4	2	14
3	4	4	4	15
4	4	3	4	15
4	4	4	3	15
2	3	4	4	13
3	3	4	4	14
4	4	3	3	14
2	3	2	4	11
3	2	2	3	10
4	4	3	2	13
2	3	3	4	12
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
4	4	3	4	15
3	3	3	3	12
4	4	4	3	15
2	4	3	3	12
4	1	4	1	10
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16

Distribusi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN Y				TOTAL Y
Y1	Y2	Y3	Y4	
4	3	3	3	13
3	4	2	3	12
3	3	3	3	12
4	1	4	4	13
4	4	4	4	16
4	2	3	3	12
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
2	4	3	2	11
2	3	3	4	12
3	2	3	4	12
3	4	4	4	15
3	4	3	2	12
3	4	3	3	13
4	3	4	4	15
4	3	2	4	13
3	4	4	1	12
3	3	3	4	13
4	3	4	4	15
3	3	2	3	11
4	1	4	4	13
3	4	2	4	13

4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
1	2	3	2	8
2	4	4	4	14
4	4	3	4	15
1	4	4	3	12
4	2	4	4	14
4	4	4	3	15
4	3	4	4	15
2	3	4	3	12
1	4	3	4	12
3	2	3	3	11
1	2	1	3	7
4	4	3	4	15
2	3	4	4	13
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
4	2	4	4	14
3	4	4	4	15
4	4	3	4	15
3	3	2	3	11
1	2	3	3	9
3	3	3	2	11
4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
4	4	4	2	14
4	3	3	3	13
4	3	4	4	15
4	4	1	4	13

2	4	4	4	14
4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
4	2	4	4	14
3	3	2	3	11
3	4	3	3	13
4	3	4	4	15
3	3	2	3	11
2	2	3	2	9
4	3	4	4	15
2	3	2	3	10
4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
3	3	3	3	12
4	2	4	4	14
1	4	4	4	13
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
4	4	2	4	14
4	4	4	1	13
4	4	3	4	15
4	1	4	4	13
4	4	3	4	15
2	4	4	4	14
4	2	4	4	14
4	4	3	4	15
4	4	4	1	13
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15

4	4	3	4	15
4	2	4	2	12
4	4	4	4	16
2	2	4	3	11
3	4	4	4	15
4	2	4	4	14
4	4	1	4	13
4	4	4	4	16
4	2	4	4	14
3	4	4	4	15
4	4	4	2	14
4	4	4	4	16
4	3	2	4	13
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	2	3	4	13
4	4	4	4	16
1	4	3	4	12
4	4	4	3	15
2	3	4	4	13
4	4	2	4	14
4	3	4	4	15
4	4	3	4	15
3	4	4	1	12
4	3	4	4	15

4	3	3	3	13
3	4	2	3	12
3	3	3	3	12
4	1	4	4	13
4	4	4	4	16
4	2	3	3	12
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
2	4	3	2	11
2	3	3	4	12
3	2	3	4	12
3	4	4	4	15
3	4	3	2	12
3	4	3	3	13
4	3	4	4	15
4	3	2	4	13
3	4	4	1	12
3	3	3	4	13
4	3	4	4	15
3	3	2	3	11
4	1	4	4	13
3	4	2	4	13
4	4	4	4	16

Lampiran 5

1. UJI VALIDITAS

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.155	.029	-.014	.426**
	Sig. (2-tailed)		.067	.730	.868	.000
	N	140	140	140	140	140
X1.2	Pearson Correlation	-.155	1	.089	.030	.441**
	Sig. (2-tailed)	.067		.296	.724	.000
	N	140	140	140	140	140
X1.3	Pearson Correlation	.029	.089	1	.230**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.730	.296		.006	.000
	N	140	140	140	140	140
X1.4	Pearson Correlation	-.014	.030	.230**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.868	.724	.006		.000
	N	140	140	140	140	140
TOTALX1	Pearson Correlation	.426**	.441**	.626**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140

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

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.217**	.204*	.085	.378**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.010	.016	.320	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140
X2.2	Pearson Correlation	.217**	1	.159	.101	.223**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.010		.061	.236	.008	.000
	N	140	140	140	140	140	140
X2.3	Pearson Correlation	.204*	.159	1	.210*	.429**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.016	.061		.013	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140
X2.4	Pearson Correlation	.085	.101	.210*	1	.175*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.320	.236	.013		.039	.000
	N	140	140	140	140	140	140
X2.5	Pearson Correlation	.378**	.223**	.429**	.175*	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.039		.000
	N	140	140	140	140	140	140
TOTALX2	Pearson Correlation	.626**	.517**	.661**	.516**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.089	.030	-.155	.441**
	Sig. (2-tailed)		.296	.724	.067	.000
	N	140	140	140	140	140
X3.2	Pearson Correlation	.089	1	.230**	.029	.626**
	Sig. (2-tailed)	.296		.006	.730	.000
	N	140	140	140	140	140
X3.3	Pearson Correlation	.030	.230**	1	-.014	.607**
	Sig. (2-tailed)	.724	.006		.868	.000
	N	140	140	140	140	140
X3.4	Pearson Correlation	-.155	.029	-.014	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.067	.730	.868		.000
	N	140	140	140	140	140
TOTALX3	Pearson Correlation	.441**	.626**	.607**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140

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

Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	-.014	.180*	.244**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.868	.033	.004	.000
	N	140	140	140	140	140
Y2	Pearson Correlation	-.014	1	-.012	-.011	.450**
	Sig. (2-tailed)	.868		.892	.898	.000
	N	140	140	140	140	140
Y3	Pearson Correlation	.180*	-.012	1	.103	.546**
	Sig. (2-tailed)	.033	.892		.227	.000
	N	140	140	140	140	140
Y4	Pearson Correlation	.244**	-.011	.103	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.004	.898	.227		.000
	N	140	140	140	140	140
TOTALY	Pearson Correlation	.646**	.450**	.546**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. UJI RELIABILITAS

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	4

3. UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39127504
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.039
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.810	1.235
Kepuasan Kerja	.874	1.144
Komitment Organisasi	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.470	1.302		3.434	.362
Stres Kerja	.264	.069	.281	3.819	.301
Kepuasan Kerja	.416	.061	.485	6.851	.425
Komitment Organisasi	.201	.065	.106	1.529	.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	154.306	7	22.044	9.811	.000
		Linearity	116.657	1	116.657	51.921	.000
		Deviation from Linearity	37.650	6	6.275	2.793	.414
	Within Groups	296.579	132	2.247			
Total			450.886	139			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	217.712	9	24.190	13.487	.000
		Linearity	152.653	1	152.653	85.108	.000
		Deviation from Linearity	65.059	8	8.132	4.534	.205
	Within Groups	233.173	130	1.794			
Total			450.886	139			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	154.306	7	22.044	9.811	.000
		Linearity	116.657	1	116.657	51.921	.000
		Deviation from Linearity	37.650	6	6.275	2.793	.387
	Within Groups	296.579	132	2.247			
Total			450.886	139			

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	1.302		3.434	.362
	Stres Kerja	.264	.069	.281	3.819	.301
	Kepuasan Kerja	.416	.061	.485	6.851	.425
	Komitment Organisasi	.201	.065	.106	1.529	.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	1.40654

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

6. KOEFISIEN KOLERASI

X1 Terhadap Y

Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	140	140
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	140	140

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

X2 Terhadap Y

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	140	140
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	140	140

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

X3 Terhadap Y

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	140	140
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	140	140

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

7. Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.752	3	105.876	60.657	.000 ^b
	Residual	239.134	137	1.746		
	Total	450.886	139			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X3, Kepuasan Kerja X2

8. Uji Hipotesis (Uji T)

X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.276	1.053		5.958	.000
Stres Kerja X1	.536	.077	.509	6.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.765	1.050		4.537	.000
Kepuasan Kerja X2	.499	.059	.582	8.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

X3 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.276	1.053		5.958	.000
Komitmen Organisasi X3	.546	.072	.412	6.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Lampiran 6

1. Distribusi R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

2. Distribusi T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

3. Distribusi F Tabel

4. Tabel Kolmogorov

N	Probabilitas				
	0.01	0.02	0.05	0.1	0.2
139	0.13825	0.12892	0.11535	0.10348	0.09076
140	0.13776	0.12846	0.11494	0.10311	0.09043
141	0.13727	0.12801	0.11453	0.10274	0.09011
142	0.13679	0.12756	0.11413	0.10238	0.08979
143	0.13631	0.12711	0.11373	0.10202	0.08948
144	0.13583	0.12667	0.11333	0.10167	0.08917
145	0.13536	0.12623	0.11294	0.10132	0.08886
146	0.13490	0.12580	0.11255	0.10097	0.08855
147	0.13444	0.12537	0.11217	0.10062	0.08825
148	0.13399	0.12494	0.11179	0.10028	0.08795
149	0.13353	0.12452	0.11142	0.09995	0.08766
150	0.13309	0.12411	0.11104	0.09961	0.08737
151	0.13265	0.12370	0.11068	0.09928	0.08708
152	0.13221	0.12329	0.11031	0.09896	0.08679
153	0.13178	0.12288	0.10995	0.09863	0.08650
154	0.13135	0.12249	0.10959	0.09831	0.08622
155	0.13092	0.12209	0.10924	0.09799	0.08594
156	0.13050	0.12170	0.10889	0.09768	0.08567
157	0.13009	0.12131	0.10854	0.09737	0.08540
158	0.12968	0.12092	0.10820	0.09706	0.08512
159	0.12927	0.12054	0.10786	0.09675	0.08486
160	0.12886	0.12017	0.10752	0.09645	0.08459
161	0.12846	0.11979	0.10718	0.09615	0.08433
162	0.12806	0.11942	0.10685	0.09585	0.08407
163	0.12767	0.11906	0.10652	0.09556	0.08381
164	0.12728	0.11869	0.10620	0.09527	0.08355
165	0.12690	0.11833	0.10588	0.09498	0.08330
166	0.12651	0.11797	0.10556	0.09469	0.08305
167	0.12613	0.11762	0.10524	0.09441	0.08280
168	0.12576	0.11727	0.10493	0.09413	0.08255
169	0.12538	0.11692	0.10462	0.09385	0.08231
170	0.12502	0.11658	0.10431	0.09357	0.08207
171	0.12465	0.11624	0.10400	0.09330	0.08182
172	0.12429	0.11590	0.10370	0.09302	0.08159
173	0.12393	0.11556	0.10340	0.09275	0.08135
174	0.12357	0.11523	0.10310	0.09249	0.08112
175	0.12322	0.11490	0.10281	0.09222	0.08088
176	0.12287	0.11457	0.10251	0.09196	0.08065
177	0.12252	0.11425	0.10222	0.09170	0.08043
178	0.12217	0.11393	0.10194	0.09144	0.08020
179	0.12183	0.11361	0.10165	0.09119	0.07998
180	0.12149	0.11329	0.10137	0.09093	0.07975
181	0.12116	0.11298	0.10109	0.09068	0.07953
182	0.12082	0.11267	0.10081	0.09043	0.07931
183	0.12049	0.11236	0.10053	0.09018	0.07910
184	0.12017	0.11206	0.10026	0.08994	0.07888
185	0.11984	0.11175	0.09999	0.08970	0.07867
186	0.11952	0.11145	0.09972	0.08945	0.07846

N (Jumlah Sample)
Probabilitas
KS Pendekatan
KS Tabel
KS Hitung
Distribusi Normal

Lampiran Surat Persetujuan Penelitian



No : 007/KDC-MPK/HC&GS-Um/X/2024
Perihal : Pemberitahuan penerimaan studi skripsi
Lampiran :-

Kepada
Yth. Pimpinan Widya Gama Mahakam Samarinda

Di -
Samarinda

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti Surat No : 019/UWGM-FEB/A-SS/X/2024 perihal Permohonan Studi Skripsi pada 04 Oktober 2024 sd Selesai. Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan kesempatan Praktik Studi Skripsi yang bernama :

No	Nama Mahasiswa/I	NPM	Prog. Studi
1.	Siti Rahmah	20.61201.067	Manajemen

Dapat kami terima untuk melakukan kegiatan seperti yang disebutkan diatas dengan tanggal kegiatan dari tanggal **14 Oktober 2024 s/d Selesai dan tempat kegiatan di PT. KDC site MPK**. Demikian kami sampaikan, untuk dapat diketahui bersama.

Marangkayu, 11 Oktober 2024
PT Kaltim Diamond Coal

Mohamad Fabian Septiadi
Supervisor HC&GS

Tembusan :
1. Asip/Pertinggal

PT. Kaltim Diamond Coal
Jl. MT. Haryono Perum Bukit Mediterania, Perkantoran No. 23-26 Samarinda
Telp. 0541-2088855 Email : kdiamondcoal@yahoo.com

Lampiran Dokumentasi :



