

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 16 (2022): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v16i0.807>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Organizational Culture Leadership Style and Work Stress on Commitment

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen

Agil Panji Susilo, agil.panji@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lilik Indayani, lilikindayani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Organizational Culture and Work Stress on Organizational Commitment at PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study are employees of PT. Ciomas Adisatwa F&A, P&GA, Purchasing and Ppic divisions, totaling 39 employees. This study uses quantitative data analysis techniques. Descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis were used to analyze quantitative data. The analytical tool used in this research is SPSS Software. The data used in this study are questionnaire data and data sourced from PT. Ciomas Adiasatwa Sidoarjo. Data collection techniques using questionnaires, interviews and observations. The results of this study prove that Hypothesis 1: Leadership Style Variable has a significant and positive effect on Organizational Commitment. Hypothesis 2: Organizational Culture Variable has a significant and positive effect on Organizational Commitment. Hypothesis 3: Work Stress Variable has a significant and negative effect on Organizational Commitment. Hypothesis 4: Leadership Style, Organizational Culture and Work Stress Together have an effect on organizational commitment.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

Pendahuluan

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

Salah satu faktor yang dapat merwujudkan tujuan dari perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen guna memberikan rasa puas terhadap konsumen. Karena konsumen yang tidak puas akan pelayanan yang diberikan perusahaan dapat merusak citra perusahaan dengan komplain yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.

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

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

Salah satu faktor yang harus di jadikan perhatian khusus adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi karyawan akan melakukan tugasnya dengan sepenuh hati yang tentu saja akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan [1].

Pemimpin adalah seseorang yang diakui sanggup memberikan pengaruh pada perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Adanya batasan tertentu pada diri manusia menimbulkan kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin, hal ini lah yang menjadikan kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen organisasi [2]. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, interaksi, cara mempengaruhi orang lain, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Wirawan lebih memilih menggunakan istilah gaya pemimpin ketimbang gaya kepemimpinan. Mereka berpendapat bahwa bukan proses kepemimpinan yang menunjukkan gaya namun pemimpinlah yang menunjukkan gaya kepemimpinan dan perilaku pemimpin satu dengan pemimpin lainnya berbeda dalam mempengaruhi [3].

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

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

Budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya serta dapat menekan tingkat stress yang dimiliki oleh karyawan. Budaya kerja berfungsi sebagai sarana sosial yang mempersatukan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi seperti ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikanal dan dilakukan oleh karyawan [4].

Salah satu yang sering menjadi permasalahan karyawan adalah stress kerja. Penanggulangan stress kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan karena stress kerja tidak hanya berpengaruh pada produktivitas namun juga berpengaruh pada kesehatan dan kehidupan karyawan [5]. Stress kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa dapat mengintimidasi karyawan secara fisik maupun emosi. Stress kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan. Tingkat stress yang dimiliki karyawan akan berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional [6].

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pematangan ayam dan pengolahan produk asal ternak yang beralamat di Kecamatan Balongbendo Kabupaten Sidoarjo. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed. Jenis Produk yang dihasilkan oleh PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah karkas ayam yang telah diproses dan dikemas yang kemudian dipasarkan ke dalam dan luar negeri seperti Australia dan China sedangkan untuk dalam negeri seperti Probolinggo, Lampung, dan daerah di sekitar Jawa Timur. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo selalu

berusaha mengedepankan komitmen serta menggunakan totalitas sumber daya perusahaan dan kemampuannya dalam menghasilkan kualitas produk yg terbaik, terjaga, dan terpercaya.

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

Jadwal kerja PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo adalah jam 08.00 - 16.00 untuk hari senin sampai dengan hari jum'at, sedangkan hari sabtu adalah jam 08.00 - 14.00. Karyawan yg datang diatas jam 08.00 (batas toleransi) masih cukup banyak, sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yg terlambat enggan untuk waktu kerjanya. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas karyawan PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo. Penelitian ini berfokus pada divisi F&A (*Finance and Accounting*), P&Ga (*Personalia and General Affairs*), *Purchasing* dan Ppic (*Production Planning and Inventory Control*) pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo. Divisi F&A (*Finance and Accounting*) bertugas untuk pencarian, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran di perusahaan, divisi F&A juga bertanggung jawab dalam memroses dan mengelola laporan keuangan dan mencatat transaksi dari bisnis. Divisi P&Ga (*Personalia and General Affairs*) bertanggung jawab untuk mengatasi permasalahan karyawan, perekrutan dan membuat pelatihan. *Purchasing* melaksanakan kegiatan pemesanan dan pembelian barang untuk memenuhi kebutuhan barang dan jasa yg diperlukan oleh perusahaan dengan melihat kualitas, kuantitas, harga serta waktu pengiriman yg tepat dan yg terbaik. Tugas Ppic (*Production Planning and Inventory Control*) secara umum adalah menerima order dari bagian Penjualan lalu memastikan order ini selesai dan dikirim ke customer pada tepat waktunya. Berikut adalah daftar absensi karyawan divisi F&A, P&Ga, *Purchasing*, Ppic pada PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo yg berjumlah 39 karyawan:

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

Table 1. Daftar absensi karyawan PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo PT. Cioimas Adisatwa Sidoarjo , 2019-2020

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

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

Rumusan Masalah

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

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

komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusn masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

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

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yg digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yg analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variable-variable yg dianalisis[7].

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Ciomas Adisatwa yg berlokasi di kecamatan Balongbendo kabupaten Sidoarjo, Telp Perusahaan : (031)

3. Populasi dan Sampel

Populasi yg akan diteliti adalah seluruh karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa divisi F&A, P&GA, Purchasing dan Ppic yg berjumlah 39 orang. Total sampling adalah proses pengambilan sampel yg dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yg berupa angka, selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yg bernama SPSS.

5. Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan kuisioner atau angket.

6. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yg akan diukur oleh kuesioner tersebut[8]. Kriteria uji validitas yg digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bila koefisien korelasi atau r hitung $\geq r$ table maka dinyatakan valid.
2. Bila koefisien korelasi atau r hitung $< r$ table dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah data untuk mengukur kuesioner yg merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yg digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian:

1. Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.
2. Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

7. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis yg telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data yg digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data kuantitatif[9].

8. Uji Hipotesis

Taraf signifikansinya adalah 5%, dengan kriteria yaitu apabila:

1. Signifikansi < 0,05, berarti bahwa terdapat pengaruh variable independen terhadap variable dependen.
2. Signifikansi > 0,05, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Hasil dan Pembahasan

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

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

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

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

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Table 2. Pengujian Hipotesis uji t Coefficients^a

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

Table 3. Pengujian Hipotesis uji f

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

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t-hitung variable gaya kepemimpinan sebesar 2,827 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Dimana t-tabel diketahui sebesar 2,030. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 2,827 > 2,030 dengan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yg artinya variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi “.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t-hitung variable budaya organisasi sebesar 3,746 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dimana t-tabel diketahui sebesar 2,030. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 3,746 > 2,030 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yg artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t-hitung variable stress kerja sebesar -3,520 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dimana t-tabel diketahui sebesar 2,030. Sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 3,520 > 2,030 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yg artinya stresss kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 20,819 dengan nilai F_{tabel} 2,866 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,819 > 2,866$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yg artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi “.

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

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

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

Hasil penelitian ini sependapat dengan pendapat menurut Hersey dan Blanchard dalam yg menjadikan gaya instruktif, gaya partisipatif, gaya delegatif dan gaya konsultatif sebagai indikator gaya kepemimpinan [8].

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

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

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

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

Hasil penelitian ini sependapat dengan Robbin & Judge dalam yg berpendapat bahwasanya budaya organisasi memiliki total tujuh karakteristik dasar: inovasi, berani dalam mengambil resiko, agresif, kemantapan, memberikan perhatian secara detail, berorientasi pada hasil kerja, anggota organisasi dan tim [9].

Temuan di atas sependapat dengan temuan yg menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

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

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

Hasil temuan ini sependapat dengan Alves et al. dalam penelitian yg menggunakan tuntutan, control dan dukungan sebagai indikator pengukur stress kerja karyawan [10].

Hasil temuan di atas sependapat dengan penelitian sebelumnya yg telah dilakukan oleh yg menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

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

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

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

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

Kesimpulan

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

References

1. Hazisma, L. S. (2013). PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*.
2. Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
3. Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer (Pertama)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
4. Soetrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana.
5. Siagian, S. P. (2012). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Harun, H., Salleh, R., Memon, M. A., Baharom, M. N. R., & Abdullah, A. (2014). Job satisfaction, organizational commitment and stresss among offshore oil and gas platform employees. *Asian Social Science*.
7. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
8. Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
9. Wibowo, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Komitmen PT. Amerta Girir Lestari Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1.
10. Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.