

ANALISIS KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen - Aceh)

Azhari Azhari*) & Khairul Aswadi²

¹ Asisten Administrasi Umum Setdakap Bireuen - Aceh

² FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen, Aceh

*) email: azharigeudongalue@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v7i13.602

Article history

Received:
Maret 16, 2026

Revised:
Maret 24, 2026

Accepted:
Maret 30, 2026

Page:
100 - 109

Keywords:
*job satisfaction,
organizational
commitment,
work stress,
productivity*

ABSTRACT: *This empirical study explored factors that significantly impact work productivity among employees of the Bireuen Regency Regional Secretariat. A quantitative associative method was used to measure the variables, and data analysis employed path model statistics. The results revealed (1) direct and indirect influences of commitment and work stress on employee productivity, amounting to 40.27%, 37.84%, and 49.87%, respectively. (2) Simultaneously, job satisfaction, organizational commitment, and work stress contributed to changes in employee productivity by 70.8%. (3) There was moderate causality between job satisfaction, organizational commitment, and work stress.*

ABSTRAK: Penelitian menelusuri secara empiris dengan studio pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen berkaitan dengan faktor yang berefek nyata pada produktivitas kerja. Dengan menyebar kuesioner sebagai alat ukur variabel, dilakukan dengan metode asosiatif kuantitatif. Dan analisis data menggunakan statistik model jalur. Hasil yang diperoleh, terdapat (1) pengaruh langsung dan tidak langsung factor-faktor komitmen, dan stres kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, masing-masing sebesar 40,27%, 37,84%, dan 49,87%. (2) Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memberi kontribusi pada perubahan produktivitas kerja pegawai sebesar 70,8%. (3) Terdapat kausalitas antar faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja dalam kategori sedang.

Pendahuluan (Introduction)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus terbentuk di lingkungan kerja, yang akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang pegawai. Spector (2018) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang berperan penting bagi keberlangsungan organisasi dan kepuasan kerja sendiri juga merupakan masalah bagi setiap karyawan (Pariyanti *et al.*, dalam Wijayanti *et al.*, 2024). Maka manajemen kerja berkaitan dengan sumber daya manusia, suatu keniscayaan memantau kepuasan kerja para pekerjanya. Karena salah faktor yang menjadi perhatian manajemen kerja dan pimpinan adanya kepuasan kerja para pegawai, agar menjadikan organisasi yang sehat, dapat tumbuh dan berkembang jika kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi (Rifqi & Kamaruddin, 2024).

Menurut Gilmer (Nufus *et al.*, 2024.) terdapat sejumlah factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasidan manajemen, pengawasan, faktor

intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Juga penelitian Saifuddin *et al.*, (2025) mengungkap adanya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasi juga memiliki dampak bagi produktivitas. Komitmen organisasi menurut Perkasa *et al* (2022) merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Dengan komitmen organisasi, para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dalam artian produktivitas pegawai yang akan meningkat dengan perasaan merasa bertanggung jawab, dan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (Saifuddin *et al.*, 2025).

Suswanto dan Priansa (2017) juga menjelaskan komitmen organisasi digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi dalam organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan yang mewakili ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian dengan pemikiran seseorang mengenai tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tuntutan tersebut baik kondisi internal dan kondisi lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Elvinawati, 2019). Dampak stres kerja terhadap pekerjaan adalah Absen, pergantian pegawai, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Berkaitan dengan hal diatas, penelitian ini menelusuri, apakah kenyataan factor tersebut ber-efek nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan studi pada pegawai kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Bireun.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). *Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja Pegawai*

Setiap instansi/perusahaan/organisasi baik itu kantor pemerintahan ataupun swasta akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya instansi/perusahaan/organisasi, hal ini ditandai dengan meningkatnya produktivitas dan pendapatan, sejalan pula dengan lingkungan yang baik bagi para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawai, akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan (Wardah & Konadi, 2021).

Disadari bahwa seorang pegawai yang merasakan puas dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang baik (Prasetyo & Marlina, 2019). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. (Mangkunegara, 2018).

Luthans (2017) menyebutkan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dan Davis dan Newstrom (2017) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja bersifat relatif, hal ini ditunjukkan dari penampakan seseorang melalui perasaan dan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja (Kreitner dan Kinicki, 2007 dalam Win Konadi *et al.*, 2022).

b). *Komitmen organisasi dan Produktivitas kerja Pegawai*

Menurut Luthans, Colquitt dalam Wibowo (2020) dan Allen dan Meyer dalam Soekidjan (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari: (1) *affective commitment* yang terdiri atas beberapa bagian seperti: keterikatan emosional pegawai, identifikasi sikap, dan keterlibatan dalam organisasi. (2) *continuance commitment* yang terdiri atas: promosi, kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung secara pribadi, tidak adanya alternatif pekerjaan lain, membutuhkan pekerjaan tersebut. Dan (3) *normative*

commitment yang terdiri dari: loyalitas, kewajiban dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari organisasi yang mendasari komitmen normatif memengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi.

James *et al.*, (2019) salah satu faktor organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap komitmen staf adalah iklim organisasi. Juga Syahrums *et al.* (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi.

Dengan komitmen organisasi, para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dalam artian produktivitas pegawai yang akan meningkat. Penelitian Marvidiantika (2017), menemukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

c). Stres kerja dan Produktivitas kerja Pegawai

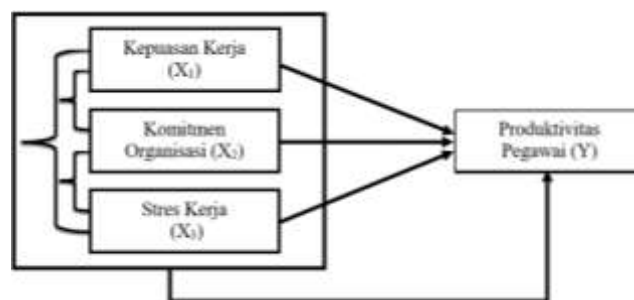
Stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, atau keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins & Judge, 2018). Sopiah (2016) mengklasifikasi stres dalam dua macam yaitu *eutress* dan *distres*. *Distres* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Sedangkan *eutress* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk mengerjakan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam tantangan hidup.

Gibson (Hermita, 2017), menyatakan ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja. Stres terjadi karena adanya tekanan (*stresor*) ditempat kerja, stresor tersebut yaitu: Stresor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur, dan udara yang kotor. Stresor Individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketidaktahuan karir dan rancangan pengembangan karir. Stresor Kelompok berupa hubungan tidak baik sesama rekan sejawat, bawahan dan atasan. Stresor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan tidak ada kebijaksanaan yang jelas.

dan Robbins (2018) membagi dalam, tiga aspek yaitu: indikator pada psikologis, yaitu: meliputi: seperti cepat tersinggung dan tidak komunikatif. Indikator Pada Fisik, seperti mudah lelah secara fisik ataupun problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur). Dan Indikator pada perilaku, seperti menunda atau menghindari pekerjaan dan perilaku sabotase. Dan hal ini tentu mempengaruhi produktivitas. Karena menurut Joseph (2019) produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik.

Penelitian Kenny dan Satrianto (2019) merekomendasikan kepuasan kerja dan stres kerja berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan faktor-faktor yang diteliti dan hubungan diantaranya yang membentuk model jalur dengan struktur berikut;



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode dan Obyek Penelitian

Penelitian melibatkan beberapa faktor atau variabel menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, bermaksud untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dan adanya kausalitas antar variabel penentu, maka dapat menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel baik langsung dan tidak langsung pada variabel dependent sehingga diterapkan metode

asosiatif (Marwan *et al.*, 2023). Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen pada bulan Februari 2026.

b). Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Bireuen yang berjumlah 114 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*). Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penjaringan data melalui kuesioner, dengan karakteristik unit penelitian atau responden berikut ini:

Tabel 1. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	41	35,9
	Perempuan	73	64,1
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	19	16,7
	Menikah	86	75,4
	Janda/ Duda	9	7,9
Umur	20-30 tahun	21	18,4
	31-40 tahun	37	32,4
	41-50 tahun	27	23,7
	> 50 tahun	29	25,5
Pendidikan Terakhir	SMA	22	19,2
	Diploma	6	5,3
	Sarjana (S1)	74	64,9
	Pascasarjana (S2)	12	10,6
	Jumlah Responden	114	100%

c). Variabel

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel eksogen dan satu variabel endogen, yakni:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Luthans, 2017)	• Pekerjaan itu sendiri, Gaji • Promosi, Supervisi • Rekan Kerja • Kondisi Kerja
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi adalah sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Luthans, Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo 2020)	• <i>Affective commitment</i>) • <i>Continuance commitment</i>) • <i>Normative commitment</i>)
Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, atau keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. (Robbins dan Judge, 2018)	• Psikologis • Fisik • Perilaku
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi. (Hasibuan, 2016)	• <i>Input</i> (Efisiensi) • <i>Output</i> (Efektifitas)

d). Analisis Data

Dalam membuktikan hipotesis diterapkan analisis model jalur secara statistik. Dengan terlebih dahulu dipenuhi syarat seperti uji asumsi klasik dalam model, dan membuktikan adanya kausalitas antar variabel independent atau eksogen (Marwan *et al.* 2025).

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1) Hasil Penelitian

(a) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Objek penelitian ini seluruh 114 pegawai yang mengisi kuesioner untuk menjaring data penelitian. Dan hasilnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas intrumen berikut;

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Jumlah butir Pernyataan	Validitas Minimum	Validitas Maksimum	Sig	Hasil
Kepuasan Kerja	12	0,337	0,668	0,00	Valid
Komitmen Organisasi	9	0,335	0,754	0,00	Valid
Stres Kerja	12	0,330	0,705	0,00	Valid
Produktivitas Pegawai	10	0,365	0,653	0,00	Valid

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, dengan hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,737	12	Reliable Tinggi
Komitmen Organisasi	0,756	9	Reliable Tinggi
Stres Kerja	0,787	12	Reliable Tinggi
Produktivitas Pegawai	0,782	10	Reliable Tinggi

(c) Uji Asumsi Klasik

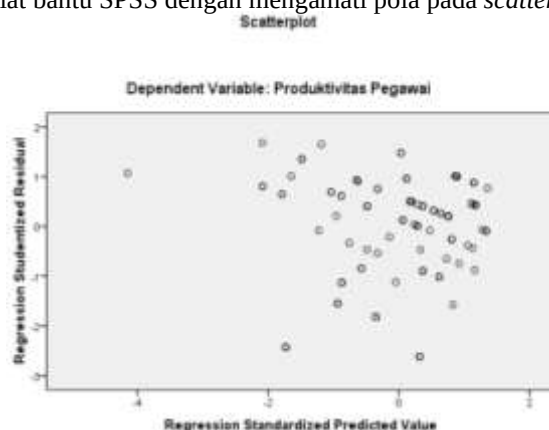
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji non parametrik yakni uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		114
Mean	.0032875	Normal Parameters ^a
Std. Deviation	1.01557144	Std. Deviation
Absolute	.133	Most Extreme Differences
Positive	.089	Positive
Negative	.133	Negative
Kolmogorov-Smirnov Z		1.417
Asymp. Sig. (2tailed)		.036

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,036 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Kemudian, dilakukan deteksi heterokedastisitas, dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya ;



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas (X1, X2, X3 terhadap Y)

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan kemudian dilakukan uji Multikolinearitas, dengan hasil yakni:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Kepuasan Kerja	.266	3.755
	Komitmen Organisasi	.293	3.417
	Stres Kerja	.793	1.261

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

2) Hasil Analisis Jalur

(a) Hasil Uji Model

Adapun pembuktian Model simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	157.777	3	52.592	9.602	.000 ^a
	Residual	602.477	110	5.477		
	Total	760.254	113			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,602 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 114 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,45. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

Langkah selanjutnya, penecekan adanya kausalitas antar variabel eksogen, yang diperoleh berikut ini:

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.541**	.452**
	Sig. (2tailed)		.000	.000
	N	114	114	114
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.541**	1	.355**
	Sig. (2tailed)	.000		.000
	N	114	114	114

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

Dari tabel 8 terlihat hubungan kausal antar variabel bebas (Eksogenus), yakni Hubungan kausal antar variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,541. Hubungan kausal antar variabel komitmen organisasi dan stres kerja sebesar 0,555, serta Hubungan kausal antar variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,452 yang semua masuk dalam kategori sedang.

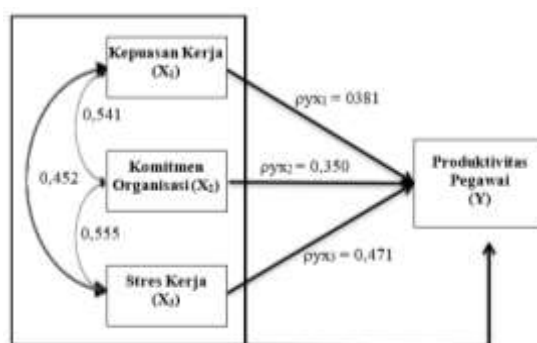
Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.852	4.235		4.924	.000
Kepuasan Kerja	.368	.138	.381	3.494	.000
Komitmen Organisasi	.264	.166	.350	2.994	.000
Stres Kerja	.488	.099	.471	4.938	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan tabel 9, terdapat hubungan antar variabel eksogen (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja) yang signifikan secara statistik dengan taraf uji 5%. Sehingga model structural analisis ini dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

(c) Hasil Analisis Pengaruh Antar Variabel

(1). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,381$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,381)^2 \times 100\% = 14,51\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebesar $(0,381)(0,541)(0,350) \times 100\% = 12,72\%$. Dan melalui stres kerja sebesar $(0,381)(0,452)(0,471) \times 100\% = 13,04\%$. Sehingga besarnya pengaruh total kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar 40,27%.

(2). Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Besarnya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,350$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,350)^2 \times 100\% = 12,25\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar $(0,350)(0,555)(0,381) \times 100\% = 12,86\%$. Dan melalui stres kerja sebesar $(0,350)(0,452)(0,471) \times 100\% = 12,73\%$. Sehingga, besarnya pengaruh total komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 37,84%.

(3). Analisis Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Besarnya pengaruh langsung stres kerja (X_3) terhadap produktivitas pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,471$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,471)^2 \times 100\% = 22,18\%$

Besarnya pengaruh tak langsung stres kerja melalui kepuasan sebesar $(0,471)(0,555)(0,381) \times 100\% = 14,07\%$. Dan melalui komitmen organisasi sebesar $(0,471)(0,541)(0,350) \times 100\% = 13,62\%$. Sehingga besarnya pengaruh total stres kerja sebesar 49,87%.

(4). Analisis Produktivitas Pegawai Berdasarkan Kontribusi secara simultan Kepuasan kerja, Komitmen dan Stres Kerja

Melalui nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2), dapat dideteksi pengaruh secara simultan yang menyatakan Kontribusi secara simultan Kepuasan kerja, Komitmen dan Stres Kerj pada produktivitas pegawai, dengan hasil berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.708	.186	2.340

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,856 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, 856.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,708 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen sebesar 70,8%.

3) Pembahasan

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yakni sebesar 40,27%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai negeri, di mana tingkat kepuasan yang tinggi meningkatkan produktivitas, motivasi, dan efisiensi layanan publik. Kepuasan kerja memicu sikap emosional positif yang mendorong peningkatan produktivitas, disiplin, dan hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Megawati *et al.*, (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian Darni dan Jufrizal (2023) menemukan kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yakni sebesar 37,84%. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, motivasi, serta tanggung jawab yang lebih besar sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Porter (2015) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sementara itu, Porter (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sudrajat *et al.*, (2025) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Juga penelitian Agat (2024) hubungan positif antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja begitupula sebaliknya.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yakni sebesar 49,87%. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dalam tingkat yang wajar, stres dapat meningkatkan produktivitas. Namun, jika berlebihan, stres justru menurunkan produktivitas dan merugikan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan stres yang efektif agar keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dapat terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anita dan Pujiastuti (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek penting pada produktivitas pegawai. Selanjutnya penelitian Lisdiana dan Farhani (2025) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Hasil analisis data, membuktikan secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang puas cenderung bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, sehingga produktivitas meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi produktivitas pegawai.
- Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Hal ini mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi produktivitas pegawai. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai faktor pendorong (positif), sedangkan stres kerja berpotensi menjadi faktor penghambat (negatif). Apabila organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta mengelola stres kerja secara efektif, maka produktivitas pegawai akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Muzajjad *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan simultan

terhadap *turnover* secara parsial dan stres kerja berpengaruh positif dan simultan secara parsial. Juga penelitian Willy Siska *et al.*, (2025) menemukan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, di mana stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, kesehatan, dan produktivitas pegawai. Selain itu, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan, gaji, dan hubungan dengan atasan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yakni masing-masing sebesar 40,27%, 37,84%, dan 49,87%.
- 2) Secara simultan kontribusi faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai sangat signifikan yakni sebesar 70,8%.
- 3) Juga terbukti terdapat kausalitas antar kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja dengan kategori sedang. Berimplikasi bahwa ketiga faktor ini yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja perlu dipertimbangkan dalam meniadakan produktivitas pegawai.

Daftar Pustaka (References)

- 1) A Devito, Joseph (2019). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- 2) Agat, Elvinesia Novianti Gabriela (2024) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Cendekia Mitra Indonesia.
- 3) Andi Syahrudin *et al.* (2016). Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *IJBMI* Vol 5 Issue 4. Di akses tanggal 10 Oktober 2019. Diambil dari: <http://ijbmi.org>
- 4) Davis, K., & Newstrom, J. W. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 5) Deny Sudrajat, Sana dan Syamsurizal (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Laz Harfa). *JURNAL LENTERA BISNIS* Vol. 14 No. 1 (2025): *JURNAL LENTERA BISNIS*, JANUARI 2025
- 6) Donni Juni Priansa. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. CV Pustaka Setia.
- 7) Elvinawati, E. (2019). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- 8) Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1), 21-30 e-2579-9401, p-2579-9312
- 9) Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- 10) Hayatun Nufus, C., Fauzi, F., & Mirza, M. (2024). Analisis Kepuasan kerja berdasarkan Aspek Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Studi pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Pidie Jaya) . *Singkit Journal*, 3(3), 15–22. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i3.54>
- 11) James, A. F. (2019). *Dasar Pengambilan Keputusan*. Studi Literatur. Padang
- 12) Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40–54. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>
- 13) Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi-Offset.
- 14) Lisdiana dan Ahmad Farhani (2025) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung
- 15) Mangkunegara, A Anwar Prabu (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama.
- 16) Marvidiantika. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Internasional Journal*, Vol.6 No.4 March, 2014.

- 17) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Methode dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 18) Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Dilengkapi dengan pengolahan data dengan SPSS dan E-Views*. Banda Aceh; Bandar Publishing
- 19) Megawati Said, Wihelma Rumawas, Sandra I. Asaloei (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado*
- 20) Muzajjad, Rubaid Dasururi, dan Pudjiari Febriyanti (2021)
- 21) Rifqi, M., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Dari Pengaruh Faktor Kompensasi Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 5(10), 38–48. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.471>
- 22) Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi. Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- 23) Saifuddin, S., Yusuf, M., & Danil, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada IGD RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli) . *Singkite Journal*, 4(1), 35–41. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i1.64>
- 24) S Darni & S Febriansyah (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe, - *Jurnal EMT KITA Vol, 2024*
- 25) Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2016). *Perilaku Konsumen Pendekatan. Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 26) Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- 27) Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- 28) Wardah & Win Konadi (2021). Effect Of Compensation, Work Culture And Career Development On Job Satisfaction Of Regional Development Planning Board Employees (Bappeda) Bireuen Regency, *Jurnal Kebangsaan* 10(20), 1-10, <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/87>
- 29) Win Konadi, Kamaruddin, Sri Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *E-Qien; Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673 - 681 E - ISSN : 2654-5837
- 30) Wijayanti, E., Yusuf, M., & Danil, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 3(2), 38–48. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i2.46>
- 31) Wibowo (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.