



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POTENSI
PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA)**

TESIS

ELSA TARIGAN

1220921174

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
2015**



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POTENSI
PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**

ELSA TARIGAN

1220921174

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

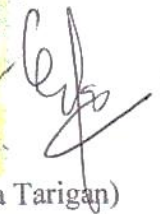
Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Elsa Tarigan
NRP : 1220921174
Tanggal : 20 Maret 2015

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 20 Maret 2015

Yang Menyatakan,



(Elsa Tarigan)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elsa Tarigan
NPM : 1220921174
Program Studi : Magister Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POTENSI PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA).

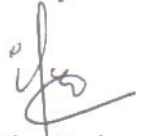
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 20 Maret 2015

Yang menyatakan,


(Elsa Tarigan)

PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

Nama : Elsa Tarigan
NPM : 122.092.1174
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.



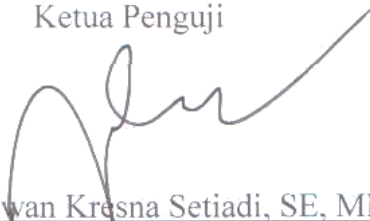
Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Si

Ketua Penguji



Dr. Darlius Rintok, SE, MM

Penguji I



Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE, MM

Penguji II



Dr. Hadi Suharno, SE, MM

Penguji III



Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Si

Ka. Prodi



Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE, MM

Direktur

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 20- Maret- 2015

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POTENSI PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA)

Elsa Tarigan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan permasalahan rendahnya komitmen organisasi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan. Adapun faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Setditjen Potan adalah stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan, sejumlah 60 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Unit analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, dan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja. Stres dan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variasi kepuasan kerja paling dominan dipengaruhi oleh kompensasi.

Kata Kunci : stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

**ANALYZE THE INFLUENCE OF WORK STRESS,
COMPENSATION, AND JOB SATISFACTION ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(EMPLOYEES OF SECRETARIAT DIRECTORAT GENERAL
POTENTIAL OF DEFENSE OF THE MINISTRY OF DEFENSE
THE REPUBLIC OF INDONESIA)**

Elsa Tarigan

Abstract

This study was conducted to solve the problems of lack of organizational commitment on employees of the Secretariat Directorate General Potential of Defense of the Ministry of Defense. The factors are thought to influence the organizational commitment of employees Setditjen Pothan is work stress, compensation, and job satisfaction. The aim of this study is to analyze the direct influence of work stress, compensation, and job satisfaction on organizational commitment. This study was conducted on civil servants Secretariat Directorate General of Defense Potential of Defense Ministry, amounted at 60 people. A technique used in sampling is bored sampling, where all of the population is used as sample. Analysis unit used is path analysis. The study results that the direct influence of work stress on job satisfaction, the direct influence of compensation on job satisfaction, the direct influence of job satisfaction on organizational commitment, the indirect influence of work stress on the organizational commitment, and compensation the indirect influence of compensation on organizational commitment. Based on these results concluded that the most dominant of direct influence on organizational is job satisfaction. The indirect influences on organizational commitment are work stress and compensation. While most dominant variation of job satisfaction is influenced by compensation.

Keyword: work stress, compensation, job satisfaction, organizational commitment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan-ku Yesus Kristus atas segala karunia-Nya sehingga tesis ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini yang dilaksanakan sejak Oktober 2014 ini adalah **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan)”**. Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. Eddy Sumarno Siradj, M.Sc selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang telah memberi kesempatan penulis untuk menempuh pendidikan Magister Manajemen. Terima kasih kepada Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E, M.M selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta sekaligus dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan saran yang bermanfaat kepada penulis. Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada Ibu Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang telah memberi bimbingan, mengarahkan serta memberi kesempatan penulis menempuh pendidikan Magister Manajemen khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Hadi Suharno, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat. Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada Bapak Dr. Darlius Rintok, S.E, M.M selaku Penguji I atas saran-saran dan masukan yang diberikan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.

Disamping itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Junaidi Tarigan, Mama Sabaria Br. Sinaga serta seluruh keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan penulis semangat dan doa. Penulis juga sampaikan terima kasih kepada teman-teman yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini.

Jakarta, 20 Maret 2015

Penulis

Elsa Tarigan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Pembatasan Masalah	4
I.3 Perumusan Masalah	5
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
II.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	8
II.2 Kajian Teori	9
II.3 Model Penelitian	26
II.4 Rumusan Hipotesis	33
 BAB III METODE PENELITIAN	 34
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
III.2 Desain Penelitian (Rancangan Eksperimen).....	34
III.3 Populasi dan Sampel	36
III.4 Instrumen Penelitian	36
III.5 Teknik Pengumpulan Data	50
III.6 Teknik Analisis Data	51
III.7 Hipotesis Statistik	52
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 54
IV.1 Deskripsi Data	54
IV.2 Pengujian persyaratan Analisis	62
IV.3 Pengujian Hipotesis	81
IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian	84
 BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN	 90
V.1 Simpulan	90

V.2	Implikasi Manajerial	90
V.3	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		93
RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	37
Tabel 2	Uji Validitas Komitmen Organisasi	39
Tabel 3	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	40
Tabel 4	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja Setelah Uji Coba	40
Tabel 5	Uji Validitas Stres Kerja	42
Tabel 6	Uji Reliabilitas Stres Kerja	43
Tabel 7	Kisi-kisi Instrumen Kompensasi Setelah Uji Coba	44
Tabel 8	Uji Validitas Kompensasi	45
Tabel 9	Uji Reliabilitas Kompensasi	46
Tabel 10	Kisi- Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	47
Tabel 11	Uji Validitas Kepuasan Kerja	49
Tabel 12	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	50
Tabel 13	Frekuensi Skor Komitmen Organisasi	55
Tabel 14	Frekuensi Skor Stres Kerja	57
Tabel 15	Frekuensi Skor Kompensasi	59
Tabel 16	Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	61
Tabel 17	Rangkuman Deskripsi Data	62
Tabel 18	Uji Normalitas Data Skor Komitmen Organisasi atas Stres Kerja (Yatas X_1)	63
Tabel 19	Uji Normalitas Data Skor Komitmen Organisasi atas Kompensasi (Yatas X_1)	64
Tabel 20	Uji Normalitas Data Skor Komitmen Organisasi atas Kepuasan Kerja (Y atas X_2)	64
Tabel 21	Uji Normalitas Data Skor Kepuasan Kerja atas Stres Kerja (X_3 atas X_1)	65
Tabel 22	Uji Normalitas Data Skor Kepuasan Kerja atas Kompensasi (X_3 atas X_1)	65
Tabel 23	Uji Homogenitas Komitmen Organisasi atas Stres Kerja (Y atas X_1)	66
Tabel 24	Uji Homogenitas Komitmen Organisasi atas Kompensasi (Y atas X_2)	67
Tabel 25	Uji Homogenitas Komitmen Organisasi atas Kepuasan Kerja (Y atas X_3)	67
Tabel 26	Uji Homogenitas Kepuasan Kerja atas Stres Kerja (X_3 atas X_1)	68
Tabel 27	Uji Homogenitas Kepuasan Kerja atas Kompensasi (X_3 atas X_2)	68
Tabel 28	Persamaan Regresi Komitmen Organisasi (Y) atas Stres Kerja (X_1)	69
Tabel 29	Uji Signifikansi Komitmen Organisasi (Y) atas Stres Kerja (X_1)	69
Tabel 30	Uji Linieritas Komitmen Organisasi (Y) atas Stres Kerja (X_1)	70
Tabel 31	Persamaan Regresi Komitmen Organisasi (Y) atas Kompensasi (X_2)	71
Tabel 32	Uji Signifikansi Komitmen Organisasi (Y) atas Kompensasi (X_2)	71

Tabel 33	Uji Linieritas Komitmen Organisasi (Y) atas Kompensasi (X ₂) ...	71
Tabel 34	Persamaan Regresi Komitmen Organisasi (Y) atas Kepuasan Kerja (X ₃)	72
Tabel 35	Uji Signifikansi Komitmen Organisasi (Y) atas Kepuasan Kerja (X ₃)	72
Tabel 36	Uji Linieritas Komitmen Organisasi (Y) atas Kepuasan Kerja (X ₃)	73
Tabel 37	Persamaan Regresi Kepuasan Kerja (X ₃) atas Stres Kerja (X ₁)	74
Tabel 38	Uji Signifikansi Kepuasan Kerja (X ₃) atas Stres Kerja (X ₁)	74
Tabel 39	Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X ₃) atas Stres Kerja (X ₁)	74
Tabel 40	Persamaan Regresi Kepuasan Kerja (X ₃) atas Kompensasi (X ₂)	75
Tabel 41	Uji Signifikansi Kepuasan Kerja (X ₃) atas Kompensasi (X ₂)	75
Tabel 42	Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X ₃) atas Kompensasi (X ₂)	75
Tabel 43	Koefisien Korelasi Antar Variabel	77
Tabel 44	Koefisien Jalur	78
Tabel 45	Rangkuman Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antar Variabel	81
Tabel 46	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	32
Gambar 2	Histogram Skor Komitmen Organisasi	56
Gambar 3	Histogram Skor Stres Kerja	58
Gambar 4	Histogram Skor Kompensasi	60
Gambar 5	Histogram Skor Kepuasan Kerja	62
Gambar 6	Hasil Perhitungan Analisis Jalur	77
Gambar 7	Perhitungan Sub Struktur 1	78
Gambar 8	Perhitungan Sub Struktur 2	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Penelitian
Lampiran 3	Frekuensi Komitmen Organisasi (Y)
Lampiran 4	Frekuensi Stres Kerja (X_1)
Lampiran 5	Frekuensi Kompensasi (X_2)
Lampiran 6	frekuensi Kepuasan Kerja (X_3)
Lampiran 7	Uji Validitas
Lampiran 8	Uji Reliabilitas
Lampiran 9	Uji Normalitas
Lampiran 10	Uji Homogenitas
Lampiran 11	Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi
Lampiran 12	Koefisien Korelasi Antarvariabel
Lampiran 13	Hasil Perhitungan Analisis Jalur
Lampiran 14	Hasil Pengujian Model dengan LISREL
Lampiran 15	Hasil Pengujian Indikator dengan LISREL
Lampiran 16	Tabel r
Lampiran 17	Tabel t
Lampiran 18	Tabel Distribusi F