

The Influence Of Leadership, Reward, And Work Stress On Organizational Commitment At PT. Indako Trading Coy Medan

Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indako Trading Coy Medan

Purnama Yanti Purba^{1*}, Luis Dubert², Shelly³, Abu Salim⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

purnama.js@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership, reward and work stress on organizational commitment at PT Indako Trading coy Medan. The phenomenon of organizational commitment declining characterized by the company's sales target is not achieved, the leader is not optimal, decreasing work performance, and unsatisfactory appreciation of employees are the reason of this study. The sampling technique used is random sampling. The sample number was 121 employees. Data analysis method is multiple linear regression analysis. The result of this research is partially the leadership has positive and significant effect towards organizational commitment, reward has positive and significant effect towards organizational commitment, and work stress has positive and significant effect towards organizational commitment at PT Indako Trading Coy Medan. In addition, simultaneously, the leadership, reward, and work stress have a positive and significant effect on organizational commitment at PT Indako Trading Coy Medan..

Keywords: Leadership, Reward, Work Stress, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, *reward*, dan stress kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Indako Trading Coy Medan. Fenomena penurunan komitmen organisasi yang ditandai dengan tidak tercapainya target penjualan perusahaan, ketidakefektifan pemimpin, penurunan kinerja karyawan, dan apresiasi yang kurang memuaskan karyawan melatarbelakangi penelitian ini. Teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Jumlah sampel sebanyak 121 karyawan. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Indako Trading Coy Medan. Selain itu secara simultan kepemimpinan, *reward*, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Indako Trading Coy Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, *Reward*, Stress Kerja, Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi pada PT Indako Trading Coy Medan terindikasi mengalami penurunan yang tercermin dari target perusahaan yang tidak tercapai. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan bahwa selama tahun 2021 realisasi penjualan tertinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 98% sedangkan yang terendah terjadi pada bulan Agustus sebanyak 63%, sedangkan pada bulan yang lain tidak mencapai target. Hal ini mengindikasikan kurangnya

komitmen organisasi kepada perusahaan sehingga kinerja karyawan tidak optimal dan menciptakan kesalahan kerja yang dapat mengecewakan konsumen.

Kepemimpinan PT Indako Trading Coy Medan masih belum optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari rencana rapat yaitu sebanyak empat kali rapat setiap bulannya yang dijadwalkan sebelum dan ditetapkan selama tahun 2021 tidak berjalan dengan baik sehingga pembahasan perkembangan baik dari rencana maupun masalah yang dihadapi kurang dibahas dengan cepat dan rinci. Selain itu permasalahan kepemimpinan juga diakibatkan para pimpinan yang sulit memberikan dorongan agar karyawan mempunyai tindakan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Namun pada kenyataannya pimpinan dapat membatalkan rapat sehingga terjadi masalah seperti jadwal pelatihan karyawan ditunda, target penjualan tidak tercapai dan lainnya. Hal ini dapat membuat prestasi kerja karyawan menurun karena jadwal rapat semakin berkurang yang menyebabkan karyawan kurang terorganisir.

Reward karyawan yang diberikan kurang memuaskan sehingga memicu tingkat komitmen kerja karyawan pada perusahaan PT Indako Trading Coy Medan. Pada masa pandemic ini tidak adanya kenaikan gaji, bonus tidak diberikan, insentif tidak mengalami kenaikan, promosi ada dilakukan tetapi tidak mengalami kenaikan gaji.

Karyawan PT Indako Trading Coy Medan mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang resign dari perusahaan. Karyawan yang paling banyak resign pada tahun 2021 pada PT Indako Trading Coy Medan sebanyak tiga orang yaitu pada bulan Juli 2021 dan paling sedikitnya adalah satu orang yang keluar selama tahun 2021 sedangkan untuk Desember 2021 paling rendah atau tidak terdapat karyawan resign. Ketika setiap bulannya karyawan memilih keluar dari perusahaan mengakibatkan pekerjaannya harus diahlikan ke rekan kerja atau senior sampai lowongan terisi.

Hasil penelitian (Norhayanti, 2021) menyatakan bahwa kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan masih belum optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hal ini juga menjadi pertimbangan peneliti melakukan penelitian pada variabel stress kerja.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan).

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Bagia, 2015), "Organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan karena (1) semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat, dan (2) semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka semakin lama ia ingin tetap berada di dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah".

Teori Pengaruh *Reward* Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Handoko, 2016), *Reward* merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Besarnya *reward* menunjukkan ukuran nilai karya yang dikontribusikan seorang kepada perusahaan. Sistem *reward* juga penting bagi perusahaan, karena sistem *reward* menunjukkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM atau

dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasan (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Badeni, 2018) mengatakan bahwa jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya atau kemampuan untuk mengatasi, menjadi tidak mampu membuat berbagai keputusan dan ini berpengaruh pada perilaku komitmen dan loyalitas kepada perusahaan.

Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan pokok permasalahan yang diteliti dan diamati sesuai dengan perumusan masalah. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, *reward*, dan stress kerja sedangkan variabel terikat adalah komitmen organisasi. Definisi operasionalisasi; ketiga variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

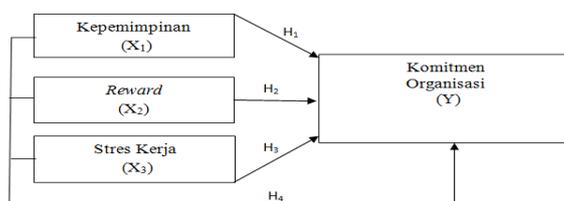
Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₃)	Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Sumber : Robbins dan Mary (2013:146)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatan dimana kinerja tim atau unit organisasi ditingkatkan dan pencapaian tujuan difasilitasi. 2. Sikap pengikut dan persepsi pemimpin. 3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok, seperti dirasakan oleh pengikut atau oleh pengamat luar 4. Tingkatan di mana seseorang mempunyai keberhasilan karier sebagai pemimpin Sumber : Wibowo (2015:24) 	Skala <i>Likert</i>
Reward (X ₃)	Sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi Sumber: Handoko (2016:74)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tambahan pendapatan diberikan karena tambahan omzet penjualan karena mereka mampu memberikan tambahan pendapatan pada perusahaan. 2. Tambahan pendapatan karena meningkatnya kepuasan 3. Penurunan pendapatan karena penurunan omzet penjualan ini merupakan panisme bagi karyawan yang kuran produktif 4. Tambahan pendapatan karena jumlah elanggan naik berarti mereka mampu memasarkan produk pada pasar baru 5. Bonus diberikan bagi yang berprestasi di atas rata-rata karena mereka adalah karyawan yang produktif. Sumber : Fahmi (2016:58) 	Skala <i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres kerja (X ₂)	Ketegangan tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang Sumber : Badeni (2018:62)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Sumber : Robbins (2018:134)	Skala <i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (Y)	Suatu bentuk di mana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Sumber : Edison, dkk (2016:224)	1. Indikator <i>affective commitment</i> 2. Indikator <i>continuance commitment</i> 3. Indikator <i>normative commitment</i> Sumber : Umam (2014:262-265)	Skala <i>Likert</i>

3. Metode Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan PT Indako Trading Coy berjumlah 173 orang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Jumlah sampel dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin adalah sebanyak 121 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berikut adalah analisa responden dari kriteria jenis kelamin, usia, dan lama berlangganan :

Tabel 2. Karakteristik Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
<20 tahun	28	23%
20-30 tahun	35	29%
30-40 tahun	31	26%
>40 tahun	27	22%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	59	49%
Perempuan	62	51%
Pendidikan Terakhir		
SMA	74	61%
S1	39	32%
S2	8	7%
Masa Kerja		
<1 tahun	18	15%
1-3 tahun	43	36%
3-5 tahun	39	32%
>5 tahun	21	17%
Total	121	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2022

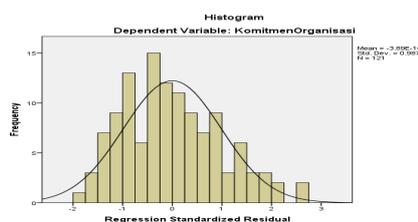
Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden adalah 20-30 tahun berjumlah 35 responden atau 29%, hal ini dikarenakan pada usia 20-30 tahun berpengalaman dalam bekerja dan enerjik dalam bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah karyawan laki - laki hampir sama dengan perempuan.

Perempuan berjumlah 62 responden atau 51%, dikarenakan kantor pusat PT Indako Trading Coy Lebih banyak mengerjakan yang berhubungan dengan administratif dan laki – laki di bagian *marketing* dan pada umumnya sebagai *sales marketing*. Berdasarkan karakteristik pendidikan, karyawan didominasi pendidikan SMA berjumlah 74 responden atau 61% dikarenakan perusahaan lebih banyak membuka lowongan untuk pendidikan minimal SMA dan karyawan diizinkan mengikuti pendidikan jenjang S1. Masa kerja didominasi dalam rentang 1-3 tahun sebanyak 43 responden atau 36%, disebabkan banyaknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah kepada perusahaan dan kebanyakan setelah menempuh pendidikan jenjang S1, mereka mencari pekerjaan yang lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

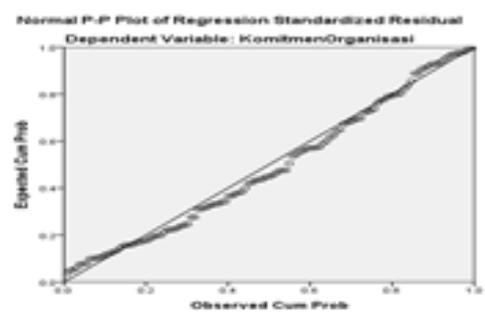
Uji Normalitas dapat dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa data yang bergerak sejajar dengan membentuk huruf U dan memenuhi asumsi dari uji normalitas.



Gambar 3. Grafik p plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model grafik diatas menunjukkan bahwa data yang menyebar mengikuti garis yang sudah memenuhi asumsi dari uji normalitas. Pada pengujian selanjutnya menggunakan uji *One Sample Kolmogorov*

Tabel 3. Hasil One Sample Kolgomorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57984195
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.042
Test Statistic		.070
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 primer yang diolah , 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan 0,200 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.961	2.253		1.758	.081		
	Kepemimpinan	.330	.075	.374	4.373	.000	.812	1.231
	Reward	.117	.054	.181	2.173	.032	.861	1.161
	StresKerja	.116	.055	.173	2.119	.036	.891	1.122

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

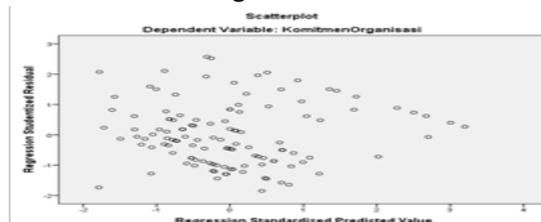
Sumber : Data primer yang diolah , 2022

Dari hasil tabel diatas terdapat menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel bebas >0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan untuk melihat *variance* residual

pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Metode yang digunakan untuk mendeteksi model heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah , 2022

Hasil pengujian pada grafik scatterplot memperlihatkan bahwa informasi yang tersebar dan tidak membentuk pola yang beraturan (acak), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada detailnya.

Tabel 5. Hasil Uji Gletjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.678	1.290		2.076	.040
	Kepemimpinan	.016	.043	.038	.367	.714
	Reward	.022	.031	.071	.713	.477
	StresKerja	.001	.031	.002	.023	.982

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer yang diolah , 2022

menunjukkan nilai signifikan dari variabel kepemimpinan sebesar 0,714 > 0,05, variabel *reward* sebesar 0,477 > 0,05 dan variabel stress kerja sebesar 0,982 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan penggunaan metode analisis berganda yang digunakan pada penelitian berikut ini :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	3.961	1	(Constant)
Kepemimpinan	.330		Kepemimpinan
Reward	.117		Reward
StresKerja	.116		StresKerja

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Data primer yang diolah , 2022

Komitmen Organisasi = 3,961 + 0,330 Kepemimpinan + 0,117 Reward + 0,116 Stres Kerja + e

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 3.961 yang menunjukkan variabel kepemimpinan, *reward* dan stress kerja dianggap nol (0) maka komitmen organisasi sebesar 3,961.
2. Nilai satuan regresi kepemimpinan sebesar 0,330 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,330 satuan.

3. Nilai satuan regresi *reward* sebesar 0,117 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,117 satuan.
4. Nilai satuan regresi stress kerja sebesar 0,116 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,116 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut ini adalah hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.552 ^a	.305	.287	4.63819	
a. Predictors: (Constant), StresKerja, Reward, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi					

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan, *reward* dan stress kerja sebesar 28,7% sedangkan sisanya sebesar 71,3% (100% - 28,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti spesifikasi pekerjaan, analisis jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.146	3	367.382	17.077	.000 ^b
	Residual	2516.994	117	21.513		
	Total	3619.140	120			

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Reward, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Nilai F hitung (17,077) > Ftabel (2,68) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan, *Reward*, dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.961	2.253		1.758	.081
	Kepemimpinan	.330	.075	.374	4.373	.000
	Reward	.117	.054	.181	2.173	.032
	StresKerja	.116	.055	.173	2.119	.036

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber : Data primer yang diolah,2022

1. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kepemimpinan memperoleh nilai thitung > ttabel atau $4,373 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan).
2. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *Reward* memperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,173 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan).
3. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Stres Kerja memperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,119 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,036 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan).

Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan)

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kepemimpinan memperoleh nilai thitung > ttabel atau $4,373 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawan, 2019) yang memperoleh Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori menurut (Edison dkk, 2016), "Pengikut merasa berkewajiban atas keberhasilan tim dan yang didedikasikan untuk fungsi hubungan pada tingkat tinggi. Pengikut berkomitmen bekerja pada tingkat kinerja yang tinggi karena tidak ada satu individu yang ingin membiarkan kondisi tim turun (*down*)". Hasil penelitian yang Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi berarti bahwa semakin terjadinya peningkatan kepemimpinan maka dapat mendorong tingginya komitmen organisasi. Untuk itu harus adanya upaya yang diperhatikan berkaitan kepemimpinan yang optimal dengan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan dalam rangka penanganan masalah perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai serta selalu memberikan perhatian dan motivasi para karyawan untuk selalu giat dalam bekerja.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *Reward* memperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,173 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2019) yang memperoleh *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori menurut Sutrisno (2013:177), "Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan pemberian *reward*." *Reward* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan perbaikan sistem reward yang memuaskan karyawan dapat mendorong karyawan berkomitmen kepada organisasi. Hal ini berkaitan dengan gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja, bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja, tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini, perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan dan perusahaan selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Stres Kerja memperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,119 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,036 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima H_0 ditolak yaitu secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT Indako Trading Coy Medan). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norhayanti, 2021) yang memperoleh Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori menurut Sunyoto (2019:61), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi komitmen, loyalitas kerja, kinerja dan kepuasan kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dan hubungan yang kuat antara stress kerja dengan Komitmen Organisasi.

Daftar Pustaka

- Agustin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Di Plaju. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 5(1)
- Badeni, (2018), *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Alfabeta : Bandung,
- Bagia. (2015). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1)
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Prenada Media Group.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasan. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organsiasi (JUMBO)*.
- Mahendra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Wiracana. ISSN 1858-3199 *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(3): 32-45.
- Norhayanti. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PT. Lintang Sarana Media Malang. *EKSIS. Ekonomi dan Bisnis*. XI(1), 2016. ISSN: 1907-7513.
- Robbins dan Mary. (2013). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Pendetang. eISSN:2548-9909. *Journal of Applied Business Administration*. 1(1): 82-95.
- Robbins. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara). 1(2): 189–194
- Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center of Academic. Publishing Service (APS).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Prenada Media Group.
- Umam. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2) : 53.
- Wibowo . (2015). *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Yulianan. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen. Organisasi, kepuasan kerja dan kinerja Karyawan. *A Journal Of Applied Research*. ISSN: 2394-6709. DOI:10.31142/rajar/v4i8.08. 04(08)