

PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF WORK STRESS, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE NORTH SULAWESI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

Indah Tesalonika Makalikis¹, Victor P.K Lengkong², Yantje Uhing³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

E-mail: indahmakalikis062@student.unsrat.ac.id, vpk.lengkong@unsrat.ac.id,
yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kusioner. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Responden dari penelitian ini sebanyak 105 pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi.

Abstract: This study aims to determine the influence of Work Stress, Organizational Culture, and Transformational Leadership on the Organizational Commitment of employees at the North Sulawesi Provincial Education Office. The research employs a quantitative approach using a multiple linear regression analysis model. Data was collected through questionnaires. The sampling technique used in this study is saturated sampling, with 105 civil servant employees (ASN) of the North Sulawesi Provincial Education Office as respondents. Data analysis in this study was conducted using Partial Least Squares (PLS). The results indicate that Work Stress significantly influences the Organizational Commitment of employees at the North Sulawesi Provincial Education Office. Organizational Culture has a positive but not significant influence on Organizational Commitment. Transformational Leadership has a positive influence on Organizational Commitment. Moreover, Work Stress, Organizational Culture, and Transformational Leadership collectively influence the Organizational Commitment of employees at the North Sulawesi Provincial Education Office.

Keywords: Work Stress, Organizational Culture, Transformational Leadership, Organizational Commitment.

Article history

Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 856
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, Sumber Daya Manusia (SDM) muncul sebagai jantung dari setiap organisasi. Bukan sekedar sekumpulan individu yang melaksanakan tugas rutin, SDM yang berkualitas dan berkapabilitas tinggi adalah kunci utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada sumber daya manusianya, oleh karena itu organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh pondasi nya agar dapat menjadi kekuatan yang mendorong perilaku individu atau pegawai dalam menghasilkan komitmen organisasi.

Organisasi memainkan peran penting dalam membentuk komitmen pegawai. Faktor-faktor seperti stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat komitmen organisasi juga dapat memengaruhi organisasi itu sendiri. Pegawai yang sangat terikat cenderung lebih produktif, lebih bersemangat, dan cenderung tinggal lebih lama di organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi biaya pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai. Dalam lingkungan kerja yang sering kali penuh tekanan dan tuntutan, pegawai rentan mengalami stres yang dapat berdampak negatif pada motivasi, kesehatan mental, dan produktivitas. Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh pegawai, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Bagis, Dianti, Darmawan dan rahmawati (2021), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Glen dan Mei (2021) menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi adalah serangkaian norma, nilai, keyakinan, tradisi, dan praktik-praktik yang secara kolektif membentuk identitas unik suatu organisasi. Mencerminkan cara bagaimana anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi mencakup berbagai aspek, termasuk komunikasi, struktur kekuasaan, gaya kepemimpinan, penghargaan, serta sikap terhadap inovasi dan perubahan. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk tingkat kepuasan dan kesejahteraan pegawai, kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan adaptabilitas terhadap lingkungan eksternal. Budaya organisasi yang inklusif, mendukung, dan memberikan nilai-nilai yang positif cenderung meningkatkan rasa keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat, seperti adanya konflik internal, kurangnya komunikasi, atau kurangnya dukungan dari pimpinan, dapat mengurangi tingkat komitmen. Ketika pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal dan bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, memperkuat budaya organisasi yang positif merupakan strategi penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ellys dan Mei Le (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Heriyati dan Zayati (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan tujuan-tujuan yang ambisius. Pemimpin transformasional cenderung memiliki visi yang jelas, mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas kepada para pengikut, dan mendorong

mereka untuk berinovasi serta berpikir kreatif. Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Lebih dari sekedar memberikan instruksi, pemimpin transformasional memengaruhi perubahan yang positif dalam budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, berdaya guna, dan mendorong pertumbuhan individu serta keseluruhan tim. Pemimpin menciptakan iklim kerja yang mendukung, memberdayakan, dan memfasilitasi pertumbuhan individu. Melalui komunikasi yang jelas dan efektif tentang visi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi, pemimpin transformasional membantu anggota tim merasa terhubung secara emosional dengan organisasi. Selain itu, mereka memberikan contoh yang positif melalui perilaku dan tindakan mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan pada peningkatan komitmen organisasi pegawai, karena menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, berdaya guna, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmika dan Riana (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Hafas, dan Nurhaliza (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan yang membuat pegawai berpihak pada organisasi tertentu dalam mencapai harapannya ingin dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2011). Komitmen organisasi sangat penting karena bila dibangun akan menimbulkan berbagai hasil organisasi yang menguntungkan. Menumbuhkan komitmen organisasi di kalangan tenaga kerja sangat penting, karena tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki cara kerja yang lebih baik, bertahan lebih lama, dan mereka cenderung sangat terlibat di tempat kerja (Chungtai dan Zafar, 2019). Komitmen organisasi berpengaruh pada tingkat perubahan tenaga kerjanya, karena komitmen organisasi secara khusus membantu terhadap titik berat kekontinuan faktor komitmen yang mempertimbangkan keputusan untuk tetap atau keluar dari perusahaan, kemudian akan terpapar dalam data absensi dan keinginan untuk pindah tempat kerja (Mathis dan Jackson, 2001) Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengambilan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi pegawai melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan bersama. Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Stres Kerja

Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023), stres kerja adalah perasaan dan cara pandang seseorang yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus. Stres kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja pegawai dan dapat mengganggu kinerja pegawai di tempat kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Wardhana (2021:176) Budaya organisasi ialah kesatuan nilai, norma, asumsi, prinsip, keyakinan, sistem, simbol, dan Bahasa yang membedakan organisasi satu dengan lainnya serta berpengaruh positif terhadap, keunggulan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Savira et all., 2022). Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam meakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan transformasional mengubah suatu menjadi bentuk lain, jadi kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

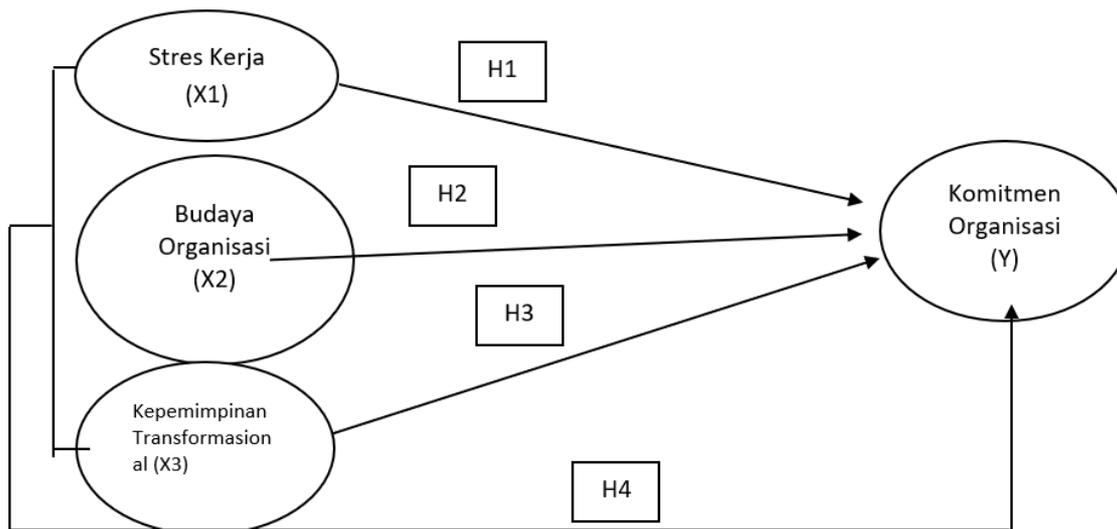
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagis, Dianti, Darmawan dan rahmawati (2021), judul penelitian pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang, menyatakan hasil penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinta Sundari Heriyanti, Richie Zayanti (2021), judul penelitian peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, menyatakan hasil penelitiannya yaitu budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyatmika dan Riana (2020), judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, menyatakan hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian literatur

Hipotesis Penelitian

H₁: Hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y).

H₂: Hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y).

H₃: Hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) dengan Komitmen Organisasi (Y).

H₄: Hubungan antara variabel Stres Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) dengan Komitmen Organisasi (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif, disebut demikian karena melibatkan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2015). Sugiyono (2019:17) mendeskripsikan penelitian kuantitatif sebagai berikut, penelitian kuantitatif dijelaskan sebagai metode penelitian yang berdasar dan filsafat positivism. Pendekatan ini dipergunakan agar bisa menyelidiki sebuah populasi atau sampel, menghimpun data melalui alat-alat penelitian, dan menganalisa data guna menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2019:126) berpendapat bahwa populasi ialah area generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 105 orang. Menurut Sugiyono (2022:131) "sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel seluruh ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 105 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data untuk studi berikut ialah data primer. Data primer adalah data kumpulan partisipan, yaitu pegawai dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara yang diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tertulis. Metode pengumpulan data ini disebut kuesioner atau survei.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:199) “kuesioner merupakan teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi sejumlah item pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden”. Kuesioner diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pengukuran menggunakan skala likert.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja (X1)	Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023), stres kerja adalah perasaan dan cara pandang seseorang yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus. Stres kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja pegawai dan dapat mengganggu kinerja pegawai di tempat kerja.	Tuntutan tugas Tuntutan peran Tuntutan interpersonal Struktur organisasi Kepemimpinan organisasi
Budaya Organisasi (X2)	Menurut Wardhana (2021:176) “Budaya organisasi ialah kesatuan nilai, norma, asumsi, prinsip, keyakinan, sistem, simbol, dan Bahasa yang membedakan organisasi satu dengan lainnya serta berpengaruh positif terhadap, keunggulan organisasi”.	Inovatif memperhitungkan resiko Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail Berorientasi pada hasil yang akan dicapai Berorientasi kepada semua kepentingan Agresif dalam kerja Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
Kepemimpinan Transformasional (X3)	Menurut (Savira et al., 2022). “Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan transformasional mengubah suatu menjadi bentuk lain, jadi kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi”.	Kharisma Motivasi inspiratif Stimulasi intelektual Perhatian individu

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen Organisasi (Y1)	Menurut Jamal (2021) komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Teknik Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap ini merupakan tahap untuk menilai validitas serta reliabilitas model.

- Convergent validity*
- Discriminant validity*
- Composite reliability*

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural adalah analisis yang bertujuan untuk memastikan bahwa model struktural yang

dipakai dan dibangun kuat dan akurat. Untuk mengevaluasi struktur model dalam penelitian ini menggunakan *Coefficient of Determination (R²)* dan *Q-square test*.

Pengujian Hipotesis

Uji T- test

Pengujian hipotesis akan diuji dengan *T - test* menggunakan metode *Boostrapping*. Untuk hipotesis *Boostrapping*, nilai *T - statistic* harus melebihi 1,96. Sedangkan untuk hipotesis *one - tailed* diatas 1,64 untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

Uji *Convergent validity*

Tabel 2 Uji Outer Loading

	Kepemimpinan transformasional (X3)	Budaya organisasi (X2)	Stres kerja (X1)	Komitmen organisasi	Keterangan
X1.1			0.806		Valid
X1.3			0.727		Valid
X1.4			0.664		Tidak valid
X1.5			0.733		Valid
X2.1		0.742			Valid
X2.2		0.767			Valid
X2.3		0.730			Valid
X2.4		0.794			Valid
X2.5		0.759			Valid

X2.6	0.716	Valid
X3.1	0.699	Tidak valid
X3.2	0.718	Valid
X3.3	0.795	Valid
X3.4	0.870	Valid
Y1.1	0.831	Valid
Y1.2	0.751	Valid
Y1.3	0.850	Valid

Sumber : SmartPLS4, Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 2 Convergent Validity (Outer Loading), Stres Kerja (X1) Indikator X1.1 memiliki nilai outer loading sebesar 0.806, indikator ini dinyatakan valid karena nilai outer loadingnya melebihi batas minimum 0.70, yang merupakan kriteria umum untuk validitas konvergen. Sedangkan indikator dari X1.3 sebesar 0.727, X1.5 sebesar 0.733 dan X1.4 0.664, dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria dari outer loading yang telah ditentukan yaitu 0.70.

Budaya Organisasi (X2) Indikator X2.1 memiliki nilai outer loading sebesar 0.742, X2.2 sebesar 0.767, X2.3 memiliki nilai sebesar 0.730, X2.4 sebesar 0.794, X2.5 sebesar 0.759 dan X2.6 memiliki nilai outer sebesar 0.716. Semua indikator ini dinyatakan valid karena nilai outer loadingnya melebihi batas minimum yaitu 0.70. Sementara itu, kepemimpinan Transformasional (X3) Indikator X3.1 hanya memiliki nilai outer loading sebesar 0.699, ini dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria minimum. Sedangkan untuk indikator X3.2 memiliki nilai sebesar 0.718, X3.3 sebesar 0.795 dan X3.4 sebesar 0.870 dinyatakan valid karena sudah memenuhi syarat kriteria minimum. Komitmen Organisasi (Y) Indikator Y1.1 memiliki nilai outer loading sebesar 0.831, Y1.2 sebesar 0.751 dan Y1.3 sebesar 0.850. semua indikator ini dinyatakan valid karena nilai outer loadingnya melebihi batas minimum yaitu 0.70.

Dalam penelitian ini Indikator X1.2 dihapus karena memiliki faktor loading yang rendah, yaitu di bawah 0,5, yang menunjukkan bahwa X1.2 tidak cukup baik menunjukkan konstruk yang diukur. Penghapusan ini dilakukan untuk meningkatkan reliabilitas dan validitas model secara keseluruhan. Menurut Hair et al. (2022), indikator dengan outer loading dibawah 0,5 memiliki kontribusi rendah terhadap konstruk laten. Indikator tersebut dianggap kurang reliable untuk mempresentasikan konstruk.

Uji Discriminant Validity

Tabel 3 Uji Cross Loading

	Kepemimpinan transformasional (X3)	Budaya organisasi (X2)	Stres kerja (X1)	Komitmen organisasi (Y)
X1.1	0.525	0.399	0.806	0.544
X1.3	0.588	0.427	0.727	0.460
X1.4	0.506	0.312	0.664	0.515
X1.5	0.386	0.382	0.733	0.610
X2.1	0.245	0.742	0.183	0.191
X2.2	0.342	0.767	0.243	0.245
X2.3	0.370	0.730	0.383	0.396
X2.4	0.499	0.794	0.373	0.423
X2.5	0.347	0.759	0.371	0.352
X2.6	0.608	0.716	0.535	0.586
X3.1	0.699	0.280	0.495	0.453
X3.2	0.718	0.461	0.434	0.577

X3.3	0.795	0.449	0.596	0.581
X3.4	0.870	0.584	0.561	0.673
Y1.1	0.645	0.501	0.649	0.831
Y1.2	0.577	0.363	0.583	0.751
Y1.3	0.593	0.462	0.546	0.850

Sumber : *SmartPLS4, Data Olahan (2024)*

Berdasarkan hasil pada tabel 3, Analisis validitas diskriminan, stres kerja (X1), indikator X1.1, X1.3, X1.4 dan X1.5 memiliki korelasi tinggi dengan variabelnya, menunjukkan validitas yang baik. Budaya Organisasi (X2), Indikator X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5 dan X2.6 juga memiliki korelasi yang kuat dengan variabelnya, menunjukkan validitas yang baik. Kepemimpinan Transformasional (X3), Indikator X3.1, X3.2, X3.3 dan X3.4 berkorelasi kuat dengan variabelnya, mengonfirmasi validitas yang baik. Komitmen Organisasi (Y), ketiga indikator dari variabel Y menunjukkan korelasi yang tinggi, menunjukkan validitas yang baik. Secara keseluruhan, validitas diskriminan untuk semua indikator tercapai.

Uji Composite Reliability dan AVErAge Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Uji composite Reliability dan AVErAge Variance Extracted (AVE)

Keandalan komposit (rho_c)	
Stres kerja (X1)	0.823
Budaya organisasi (X2)	0.886
Kepemimpinan transformasional (X3)	0.855
Komitmen organisasi (Y)	0.853

Sumber : *SmartPLS4, Data Olahan (2024)*

Hasil keandalan komposit (rho_c) menunjukkan konsistensi internal dari masing-masing variabel dalam penelitian. Stres kerja (X1) memiliki nilai rho_c sebesar 0.823, yang menunjukkan keandalan yang sangat baik dan konsistensi yang tinggi. Budaya organisasi (X2) dengan nilai 0.886 juga menunjukkan keandalan yang kuat dan konsistensi yang baik. Kepemimpinan transformasional (X3) memiliki nilai 0.855, juga menunjukkan reliabilitas yang baik dalam pengukuran indikator-indikatornya. Komitmen organisasi memiliki nilai 0.853 menunjukkan bahwa reliabilitas untuk komitmen organisasi juga baik. Secara keseluruhan nilai-nilai ini berada dalam rentang yang cukup baik hingga sangat baik.

Uji Cronbach's alpha

Tabel 5. Uji Cronbach's alpha

Cronbach's alpha	
Stres kerja	0.714
Budaya organisasi	0.854
Kepemimpinan transformasional	0.774
Komitmen organisasi	0.740

Sumber : *SmartPLS4, Data Olahan (2024)*

Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha, variabel stress kerja (X1) memiliki nilai 0.714 yang berarti instrumen ini memiliki reliabilitas yang baik. Budaya organisasi (X2) memperoleh nilai sebesar 0.854, yang menunjukkan reliabilitas yang jauh lebih baik dengan variabel X1 sehingga instrumen ini memiliki konsistensi internal yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dengan nilai sebesar 0.774 juga memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Dan komitmen organisasi (Y) memperoleh nilai sebesar 0.740, ini juga memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan layak di gunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Uji Coefficient of determination (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Komitmen organisasi (Y)	0.660	0.650

Sumber : SmartPLS4, Data Olahan (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0.660 menunjukkan bahwa 66% variasi dalam komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen seperti stres kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3). Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kekuatan prediksi yang cukup baik, karena sebagian besar variasi dalam komitmen organisasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Selain itu, nilai Adjusted R-square memiliki nilai sebesar 0.650 yang menunjukkan bahwa setelah pertimbangan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan prediktif model tetap tinggi, yaitu sebesar 65%. Nilai sebesar 0.660 tergolong dalam kategori moderat hingga kuat yang mengindikasikan bahwa kombinasi dari variabel stres kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Uji F-Square

Tabel 7. Hasil Uji F-Square

	Kepemimpinan transformasional (X3)	Budaya organisasi (X2)	Stres kerja (X1)	Komitmen organisasi (Y)
Kepemimpinan transformasional (X3)				0.246
Budaya organisasi (X2)				0.016
Stres kerja (X1)				0.247
Komitmen organisasi (Y)				

Sumber : SmartPLS4, Data Olahan (2024)

Dari ketiga variabel tersebut, stress kerja (X1) menunjukkan pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan koefisien 0.247 yang berada pada kategori *effect size* sedang hingga besar. ini menunjukkan bahwa pentingnya stres kerja terhadap komitmen organisasi. Jika stres kerja dikelola dengan baik melalui strategi organisasi maka hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Kepemimpinan transformasional (X3) juga memiliki pengaruh yang cukup kuat dengan koefisien 0.246 yang juga berada pada kategori *effect size* sedang hingga besar. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada komitmen organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang sangat kecil atau bahkan lemah terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Kepemimpinan transformasional Komitmen organisasi	-> 0.423	0.0421	0.088	4.820	0.000
Budaya organisasi Komitmen organisasi	-> 0.092	0.092	0.065	1.410	0.159
Stres kerja -> Komitmen organisasi	0.400	0.405	0.088	4.528	0.000

Sumber : SmartPLS4, Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat di uraikan:

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai sampel asli sebesar 0.400 mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara stres kerja dan komitmen organisasi. Nilai statistik sebesar 4.528 dan nilai P sebesar 0.000 mendukung kesimpulan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, jadi hipotesis 1 terbukti.
2. Berbeda dengan stres kerja, budaya organisasi ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak karena nilai sampel asli sebesar 0.092 ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi tetapi koefisiennya relative kecil yang mengindikasikan pengaruh yang lemah antara kedua variabel. Di dukung oleh t statistik 1.410 yang lebih kecil dari signifikansi uji T yaitu 1.96 dan P value 0.159 yang jauh lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa tidak memiliki bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa hubungan antara variabel tersebut signifikan, Artinya meskipun ada hubungan yang teramati (koefisien 0.092), hubungan tersebut tidak cukup kuat atau signifikan secara statistik. Jadi hipotesis 2 tidak terbukti.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Nilai sampel asli sebesar 0.423 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, hal ini didukung oleh nilai T-statistik sebesar 4.820 dan nilai P sebesar 0.000 atau <0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Kepemimpinan transformasional yang baik dan efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai secara signifikan. Jadi hipotesis 3 terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai sampel asli sebesar 0.400 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara stres kerja dan komitmen organisasi. Nilai T-statistik sebesar 4.528 dan nilai P sebesar 0.000 mendukung kesimpulan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa stres yang tinggi seperti beban kerja yang terlalu berat, kurang mendapat dukungan rekan kerja ketika dihadapi dengan masalah pekerjaan, dapat mengurangi semangat dan kepuasan pegawai yang berdampak langsung pada komitmen terhadap organisasi pegawai di dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi utara. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagis, Dianti, Darmawan dan rahmawati (2021), judul penelitian pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres

kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang Jaya, menyatakan hasil penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Nilai koefisien sebesar 0.092 ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Artinya pegawai merasa terdorong untuk bekerja dengan semangat tinggi dan juga merasa aman dalam posisi pekerjaan masing-masing namun hal ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karena koefisiennya relative kecil yang mengindikasikan pengaruh yang lemah antara kedua variabel. Di dukung oleh t statistik 1.410 yang lebih kecil dari signifikansi uji T yaitu 1.96 dan P value 0.159 yang jauh lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa tidak memiliki bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa hubungan antara variabel tersebut signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinta Sundari Heriyanti, Richie Zayanti (2021), judul penelitian peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, menyatakan hasil penelitiannya yaitu budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Nilai koefisien sebesar 0.423 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini didukung oleh nilai T-statistik sebesar 4.820 yang jauh lebih besar dari 1.96 serta nilai P sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dan efektif akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara secara signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyatmika dan Riana (2020), judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, menyatakan hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil menunjukkan bahwa stres kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, meskipun dalam arah yang berbeda. Stres kerja yang tinggi yang dialami para pegawai seperti beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan dari rekan kerja ketika diperhadapkan dengan masalah cenderung menurunkan tingkat komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Bagis, Dianti, Darmawan dan rahmawati (2021), yang menyatakan hasil penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. sementara kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, memotivasi serta memberi dukungan kepada pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyatmika dan Riana (2020) yang menyatakan hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan. Sementara budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Sundari Heriyanti, Richie Zayanti (2021) yang

menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Variabel Stres Kerja (X1) dan Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai. Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai, dinas pendidikan harus meningkatkan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para pimpinan. Selain itu, memanfaatkan program kesejahteraan seperti kegiatan rekreasi atau pelatihan manajemen stres sangat penting untuk mengurangi tekanan kerja. Dengan melakukan langkah-langkah ini diharapkan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi akan meningkat.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja untuk memperluas wawasan terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, penelitian di instansi yang lain juga dapat memberikan perbandingan dan memperkaya hasil penelitian. Penggunaan metode kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam dan memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Grup Penerbit CV Budi Utama Yogyakarta.
- Bagis F., Dianti L., Akhmad D & Rahmawati D.V (2021). The effect of job satisfaction, organizational culture and work stress on organizational commitment to civil servants at the regional secretariat of pemalang regency. International Journal of Economics, Bussines and Accounting Research (IJEBAR) Vol-5, issue-3, 2021. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3360/1472>
- Christover, Glen., & Ie, Mei. 2021. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(4), 999-1008. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13473>.
- Chungtai dan Zafar. 2019. Antecedents and Consequences Of Organizational Commitment Among Pakistan University Teachers. Applied H.R.M Research, 11 (11), 36-64.
- Ellys, E., & Ie, Mei. 2020. Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Jurnal Manajemen Maranatha, 20(1), 75-84. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/3026>.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4(1), 267-277. <https://jurnal.stiealwashliyabsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/319>.

- Mathis dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Kedua
- Robbins, S, P. 2017. Perilaku Organisasi: Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, T., & Hafas, H. R. 2024. Kepemimpinan Transformasional dan Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada PTPN IV Medan. BISMIA Cendekia, 4(2), 83-92.
<https://ojs.politeknikcendana.ac.id/index.php/bisma/article/view/20>.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sanjaya, M. S. F. B. 2023. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Grafindo Media Pratama. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia. <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9197> Diakses 29 Juni 2024.
- Widyatmika, I. D. G. AL. P., & Riana, I. G. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
<https://www.neliti.com/id/publications/380708/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-komitmen-organisasional-dengan>. Diakses 29 Juni 2024.
- Wardhana, Aditya 2021. Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja. CV. MEDIA SAINS INDONESIA Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat.
https://www.researchgate.net/publication/354775266_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_KOMITMEN_KERJA#full-text
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. 2018. Komitmen Organisasi. Nas Media Pustaka. Jakarta