

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN WORK  
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEBAKARAN  
DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG**

***THE EFFECT OF WORK STRESS, COMMITMENT ORGANIZATIONAL AND WORK  
ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS KEBAKARAN DAN  
PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG***

Veronica Tantri Herliani<sup>1</sup>, Ella Jauvani Sagala, S.Psi., MSc. Psikologi<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Telkom [veronicatantri98@gmail.com](mailto:veronicatantri98@gmail.com)<sup>1</sup>, [ellajauvanisagala@gmail.com](mailto:ellajauvanisagala@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan sebagai batu loncatan dalam pencapaian kesuksesan dari tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat stres kerja, komitmen organisasi, *work engagement* dan kinerja karyawan dalam perusahaan dan mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di perusahaan, serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif menggunakan tipe penyelidikan kausal dengan waktu pelaksanaan *cross section*.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 13,5% menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Komitmen Organisasi, *Work Engagement*, *Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*Human resource is considered as the most important asset, whether in organization or corporation. The well-organized human resource could support even more successful execution towards corporation's vision, mission, and goal. This research was conducted at Fire and Disaster Management Agency in Bandung City.*

*This purpose of this research to find out the level of work stress, organization commitment and work engagement of performance employees within the company and how the impact of work stress, organization commitment and work engagement of performance employees at Fire and Disaster Management Agency in Bandung City. The research used quantitative analysis as the method. This research applied causal-type descriptive analysis with cross section implementation.*

*This research used descriptive statistics-analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determination coefficient, T test and F test. The research concluded that working stress and organization commitment significantly affected towards employee performance, while work engagement didn't significantly affect towards employee performance. Determination coefficient generated 13,5% percentage which concluded that working stress, organization commitment and work engagement affected towards employee performance.*

**Keywords:** *Work Stress, Organizational Commitment, Work Engagement, Employee Performance*

**1. Pendahuluan**

Saat ini, pertumbuhan tingkat populasi di Indonesia selama lima tahun terakhir meningkat dengan stabil yaitu 1 hingga 1,2% per tahun. Menurut data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan tingkat populasi di Provinsi Jawa Barat menempati jumlah populasi terpadat di Pulau Jawa yang kini mencapai 49 juta jiwa atau sebesar 18% dari total populasi di Indonesia. Peningkatan jumlah populasi juga terlihat di Kota Bandung yaitu mencapai 2,5 juta jiwa. Pertumbuhan tingkat populasi ini dapat dikategorikan dengan usia belum produktif sebanyak 562 ribu jiwa, usia produktif 1,81 juta jiwa, dan usia tidak produktif 132 ribu jiwa. Distribusi dan Kepadatan Penduduk menurut Kecamatan di Kota Bandung rata-rata populasi di Kota Bandung, ada sekitar 14,96 ribu orang per km<sup>2</sup> [4]. Melimpahnya populasi di Kota Bandung, mempengaruhi pertumbuhan infrastruktur yang meningkat dengan pesat dan akan memerlukan lahan yang cukup luas [9]. Melihat dari kepadatan populasi di

Kota Bandung, maka pembangunan perkantoran, rumah sakit, sekolah, pertokoan, apartemen maupun perumahan/pemukiman, membuktikan bahwa infrastruktur yang semakin padat tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi datangnya berbagai bencana [11]. Hal ini memiliki dampak seperti akses jalan sempit karena banyaknya pemukiman serta banyak terjadi kebakaran di pemukiman yang padat karena buruknya instalasi listrik korsleting serta menimbulkan kerugian yang sangat banyak [24].

Pernyataan ini di dukung oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung apabila masih banyak dijumpai bangunan maupun pemukiman yang padat dan akses jalan yang sempit. Kurangnya pemahaman fungsi infrastruktur yang masih jauh dan kurang memenuhi standar keamanan dari bahaya kebakaran menimbulkan berbagai permasalahan seiring dengan pertumbuhan jumlah populasi dan infrastruktur yang kurang memenuhi protokol keamanan kebakaran, sehingga banyak persoalan yang muncul seiring pertumbuhan kota Bandung seperti ancaman terhadap bahaya kebakaran. Maka perlu adanya upaya dari sumber daya manusia untuk evaluasi lebih besar dalam mencegah dan menanggulangi kebakaran di Kota Bandung yang terencana dan terselenggara menyeluruh dengan baik, selain itu dimaksudkan pula agar masyarakat mendapat perlindungan dari ancaman kebakaran [19].

Mencapai tujuan perusahaan perlu adanya suatu perubahan yang lebih baik dalam berbagai bidang seperti sumber daya manusia. Hal terpenting yang perlu diperhatikan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dari sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja. Setiap organisasi harus berupaya mengembangkan potensi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja [10]. Kinerja dapat menjadi permasalahan utama bagi perusahaan apabila kemampuan karyawan tidak dikembangkan dengan maksimal, kinerja dapat berkembang secara maksimal apabila kemampuan karyawan dikembangkan secara maksimal. Kinerja merupakan pencapaian seseorang dengan mengoptimalkan usahanya berdasarkan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu untuk mencapai keberhasilan perusahaan [1].

Kekhawatiran yang paling penting dalam kinerja karyawan merupakan situasi yang dapat membuat karyawan merasa stres di tempat kerja [8]. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan dapat berdampak pada perubahan emosi, proses, pemikiran dan kondisi seseorang yang dapat dikatakan suatu kondisi yang mengganggu keadaan karyawan itu sendiri [25]. Penelitian sebelumnya di Vietnam tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja, mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya kinerja, sedangkan stres kerja yang rendah menyebabkan tingginya kinerja [13].) Penelitian yang dilakukan di Cina menemukan bahwa stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, namun apabila stres tidak dapat dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja [15]. Dapat disimpulkan bahwa setiap orang tidak dapat menghindari stres, oleh karena itu karyawan dan perusahaan wajib mengelolanya dengan baik. Ketika karyawan dan perusahaan dapat mengelola dengan baik, konsekuensinya akan fungsional atau berdampak positif, sebaliknya jika karyawan dan perusahaan mengabaikannya, konsekuensinya akan berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja terdapat permasalahan yang berkaitan dengan membangun komitmen suatu karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu daya seseorang untuk mengidentifikasi ikatan dalam suatu bidang organisasi, karyawan yang mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dapat disimpulkan bahwa seseorang itu memiliki komitmen organisasi. Dengan adanya suatu komitmen, organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah sehingga organisasi dapat mewujudkan program organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi yang kritis bukan hanya mempersiapkan fisik dan keterampilan karyawan. Suatu organisasi dan anggotanya dapat berkembang beriringan dengan program organisasi karena adanya komitmen dalam organisasi yang dapat bertanggung jawab dan bekerja lebih baik agar tetap menjaga integritas organisasi [18]. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan di Arab Saudi juga menemukan pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Penelitian di Bosnia and Herzegovina menemukan pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi perlu ditumbuhkan melalui sikap yang dapat memberikan motivasi untuk kondisi yang lebih positif sehingga dapat menjaga hubungan antar karyawan, pemimpin maupun organisasi agar berjalan dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan suatu organisasi yang kritis bukan hanya mempersiapkan fisik dan keterampilan karyawan, *work engagement* ditekankan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan [27]. *Work engagement* merupakan unsur dasar dari motivasi intrinsik yang dapat memperkuat perilaku berorientasi lebih teguh dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, rasa antusiasme, serta rasa bangga terhadap pekerjaannya [6]. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan di India menemukan pengaruh positif *work engagement* yang signifikan terhadap kinerja karyawan [21]. Penelitian di Korea menemukan bahwa *work engagement* yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja yang tinggi [22].

Dalam penelitian ini penulis melakukan preliminary study untuk melihat kelayakan penelitian sehingga meningkatkan asumsi dan mempertajam permasalahan. Berdasarkan hasil dalam preliminary study variabel stres kerja sebesar 53%, komitmen organisasi sebesar 76,5% dan *work engagement* sebesar 73%. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan stres kerja yang rendah, komitmen organisasi dan *work engagement* yang tinggi dalam bekerja akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula, sehingga dalam usaha mewujudkan keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama pada suatu perusahaan terbentuk dengan adanya visi, misi dan tujuan untuk kepentingan sumber daya dalam pelaksanaan pengelolaan yang dilakukan oleh manusia, maka sumber daya manusia merupakan asset atau faktor utama dalam pengelolaan semua keberlangsungan perusahaan atau organisasi [14].

### 2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan study yang mencakup berbagai jenis organisasi, bisnis, sosial, publik dan lain-lain untuk mengetahui sifat atau karakteristik individu dalam berkinerja pada suatu perusahaan [17].

### 2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan yang dialami suatu individu bahwa individu tertekan karena ketidaksesuaian kemampuan dengan beban yang diberikan serta adanya tuntutan yang tidak biasa terjadi sehingga individu merasa terbebani dalam penyelesaian tugas atau kewajibannya [17].

### 2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan pada perusahaan yang ditandai dengan tingginya loyalitas karyawan, keterikatan karyawan pada pekerjaan dan perusahaan serta menerapkan nilai perusahaan dan tujuan perusahaan [20].

### 2.1 Work Engagement

*Work engagement* adalah kondisi kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, kepuasan dan motivasi efektif yang dapat dilihat sebagai antisipasi kelelahan kerja dan memiliki tingkat energi yang tinggi serta antusias dalam pekerjaan [3].

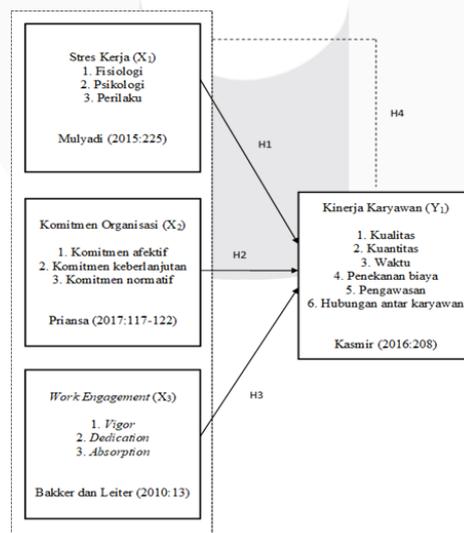
### 2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan *output* pekerjaan dan perilaku kerja karyawan pada periode tertentu yang dapat diukur dari kemampuan penyelesaian tugas serta tanggung jawab karyawan pada perusahaan [12].

### 2.7 Hubungan Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Engagement dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan [25]. Komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan menurut [26]. *Work engagement* memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan menurut [16].

### 2.8 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan tujuan pada penelitian ini, maka penulis menetapkan hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stres kerja, komitmen organisasi dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 238 orang pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan perkiraan tingkat kesalahan yang diambil sebesar 5% atau  $e=0,05$ , jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

### 3.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, selain itu menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (Uji-T) dan simultan (Uji-F). Teknik analisis data dalam proses pengujian setiap variabel menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja, Komitmen Organisasi, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan

Gambar 4.1 Garis Kontinum



Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan gambar 4. 1 diatas, diketahui hasil persentase tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja sebesar 34,54% dan termasuk ke dalam kategori rendah, variabel Komitmen Organisasi mendapat persentase sebesar 86,17% termasuk ke dalam kategori tinggi, variabel *Work Engagement* mendapat persentase sebesar 75,48% termasuk ke dalam kategori tinggi dan variabel Kinerja Karyawan mendapat persentase sebesar 86,17% yang dimana hasil tersebut masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

### 4.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98389260
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.055
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan dipaparkan pada tabel 4.1 yang menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,076. Hasil tersebut menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, dengan demikian data yang telah diolah sudah terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi 0,076 > 0,05.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multokolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres_Kerja	.960	1.042
	Komitmen_Organisasi	.989	1.011
	Work_Engagement	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Pada variabel stres kerja *tolerance* sebesar 0,960 > 0,10 dan nilai VIF 1,042 < 10. Kemudian pada variabel komitmen karyawan *tolerance* sebesar 0,989 > 0,10 dan nilai VIF 1,011 < 10. Dan pada variabel *work engagement tolerance* sebesar 0,968 > 0,10 dan nilai VIF 1,033 < 10. Dengan demikian data yang diolah tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.457	5.254		.468	.641
	Stres_Kerja	-.054	.049	-.091	-1.088	.278
	Komitmen_Organisasi	.013	.046	.023	.279	.781
	Work_Engagement	.046	.024	.158	1.901	.059

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi Stres Kerja sebesar 0,278 > 0,05, nilai signifikansi Komitmen Organisasi 0,781 > 0,05, sedangkan nilai signifikansi *Work Engagement* 0,056 > 0,05. Dengan demikian data yang diolah tidak terjadi masalah heterokedestisitas pada model regresi.

## 4.3 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.553	8.432		5.402	.000
	Stres_Kerja	-.084	.079	-.083	-1.062	.290
	Komitmen_Organisasi	.282	.074	.295	3.813	.000
	Work_Engagement	.097	.038	.197	2.516	.013

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Nilai konstanta positif sebesar 45,553, yang menunjukkan apabila variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan *Work Engagement* ( $X_3$ ) memiliki nilai 0 maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bernilai 45,553. Koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar -0,084, artinya apabila variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,084. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,282, artinya apabila Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,282. Koefisien regresi variabel *Work Engagement* ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 0,097, artinya apabila variabel *Work Engagement* ( $X_3$ ) mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,097.

#### 4.4 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 <sup>a</sup>	.135	.117	3.015

a. Predictors: (Constant), Work\_Engagement, Komitmen\_Organisasi, Stres\_Kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi dapat dihitung dengan  $KD = (0,361)^2 \times 100\% = 0,135 \times 100\% = 13,5\%$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 13,5% atau sumbangan dari variabel independen sebesar 13,5% sedangkan 86,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel selain stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji T (Parsial)

$T_{tabel}$  untuk ketiga variabel diperoleh dari tingkat signifikan sebesar 0,05 dalam uji dua sisi dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 150 - 3 - 1 = 146$ . Dengan demikian didapat nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,655.

Berdasarkan tabel 4.4, pengujian hipotesis untuk variabel stres kerja diperoleh hasil hasil  $t_{hitung}$  sebesar -1,062 dan  $t_{tabel}$  1,655 dengan nilai signifikansi 0,290. Apabila diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $-1,062 < 1,655$  dengan nilai signifikansi  $0,290 > 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel stres kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.4, pengujian hipotesis untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,813 dan  $t_{tabel}$  1,655 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,813 > 1,655$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.4, pengujian hipotesis untuk variabel *work engagement* diperoleh hasil hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,516 dan  $t_{tabel}$  1,655 dengan nilai signifikansi 0,299. Apabila diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,516 > 1,655$  dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work engagement* ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.6 Uji F (Simultan)

**Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.121	3	69.040	7.598	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1326.639	146	9.087		
	Total	1533.760	149			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Work_Engagement, Komitmen_Organisasi, Stres_Kerja						

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

$F_{tabel}$  diperoleh dari tingkat signifikan  $\alpha$  (0,05) dengan  $df_1 = k-1$  (jumlah variabel =  $4-1 = 3$ ) dan  $df_2 = (n-k-1)$  ( $150-3-1 = 146$ ) maka nilai yang diperoleh dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,06. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,598 > 3,06$ ), sedangkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel stres kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan *work engagement* ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

1. Tingkat stres kerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berada pada kategori rendah dengan hasil sebesar 34,54%. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mampu mengelola stres kerja dengan baik, namun perusahaan tetap harus memperhatikan stres kerja para karyawan agar tidak menghambat pekerjaan.
2. Tingkat komitmen organisasi pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan hasil sebesar 84,56%. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan Dinas

- Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung memiliki pertimbangan emosional, pemikiran rasional dan tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Tingkat *work engagement* organisasi pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan hasil sebesar 75,48%. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mengutamakan profesionalitas serta memiliki kemauan dalam meningkatkan energi dan mental selama bekerja.
  4. Kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berada pada kategori sangat tinggi dengan hasil sebesar 86,17%. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan memiliki kemauan meningkatkan usaha melihat dari hasil yang sudah dikerjakan.
  5. Hasil uji F pada penelitian ini mendapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $7,598 > 3,06$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Aspek Praktis

1. Untuk mengantisipasi dampak stres kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sebaiknya Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung harus memperhatikan kondisi fisik karyawan. Dalam hal ini, Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung perlu mengadakan *medical check-up* rutin yang harus diikuti karyawan serta pemberian fasilitas pelindung diri yang lebih baik, karena kondisi fisik yang baik merupakan modal utama keselamatan bekerja, selain itu kesehatan karyawan dapat mengantisipasi kelelahan yang dapat membahayakan karyawan saat bekerja.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sebaiknya perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dengan mengadakan pertukaran individu antar kelompok, hal ini dapat melatih karyawan agar dapat beradaptasi dengan karyawan lain dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu hal ini dapat menciptakan lingkungan kenyamanan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja.
3. Untuk meningkatkan *work engagement* pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sebaiknya perusahaan memperhatikan semangat usaha dan keberanian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini, perusahaan perlu memberikan kompensasi untuk karyawan yang memiliki *effort* yang besar dalam pekerjaannya, sehingga karyawan akan lebih semangat untuk bekerja dan dapat memicu pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal.
4. Kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sudah sangat baik. Dalam hal ini, sebaiknya perusahaan dapat mempertahankan pencapaian karyawan dengan memberikan insentif, kompensasi sebagai balas jasa karyawan dan pengadaan jenjang karier sebagai penghargaan atas pencapaian yang dihasilkan karyawan.

### 5.2.2 Aspek Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi seperti pengetahuan, pelatihan, rancangan kerja dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian dan menggunakan objek karyawan yang lebih luas atau menggunakan objek dalam bidang sejenis.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis data selain analisis regresi linear berganda seperti teknik analisis jalur serta uji data dengan metode lain agar hasil yang didapat lebih luas dan bervariasi antar variabel independen maupun variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity Building Boost Employees Performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61-66.
- [2] Alumutairi, D. O. (2016). The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231-241 doi:10.5539/ijbm.v11n1p231 .
- [3] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement (A Handbook of Essential Theory and Research)*. Hove: Psychology Press.
- [4] BPS, B. P. (2019). *Jumlah Kepadatan Penduduk Kota Bandung Berdasarkan Kecamatan*. Retrieved from Open Data Kota Bandung: <http://data.bandung.go.id/dataset/jumlah-penduduk-berdasarkan-kepadatan-penduduk>

- [5] De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job Crafting and Its Impact On Work Engagement and Job Satisfaction In Mining and Manufacturing. *SAJEMS NS*, 19(3), 400-412.
- [6] Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 16-18.
- [7] Dinc, M. S., Kuzey, C., & Steta, N. (2018). Nurses Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship Between Organizational Commitment Component and Job Performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 75-95 DOI: 10.1080/15555240.2018.1464930.
- [8] Goswami, T. G. (2015). Job Stress and Its Effect on Employee Performance In Banking Sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 6(2), 2249-0310.
- [9] Hafizh, M. N. (2019). *DPRD Sahkan RPJMD, Pemkot Bandung Langsung Genjot Pembangunan*. Retrieved from ayobandung.com: <https://www.ayobandung.com/read/2019/02/20/45439/dprd-sahkan-rpjmd-pemkot-bandung-langsung-genjot-pembangunan>
- [10] Hidayati, S. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 4(2), 67-72.
- [11] Juani, R., & Dorojatun, H. (2019). *Manajemen Risiko Bencana Untuk Pembangunan Infrastruktur*. Retrieved from djkn.kemenkeu: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12747/Manajemen-Risiko-Bencana-Untuk-Pembangunan-Infrastruktur.html>
- [12] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, Cetakan Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [13] Khuong, M. N., & Yen, H. V. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31-37 DOI: 10.18178/ijtef.2016.7.2.495.
- [14] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. Sleman: Deepublish.
- [15] Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., . . . Fan, L. (2017). Moderating Effect Coping on Work Stress and Job Performance for Nurses in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1-8 DOI 10.1186/s12913-017-2348-3.
- [16] Luh, N., Astuti, P., Putu, N., & Harta, S. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4057-4082, 5(12).
- [17] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen dan Organisasi Modern*. Bandung: ALFABETA.
- [18] Prabawati, I. N. (2017). Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 83-87.
- [19] Pratama, R. I., & Roza, D. (2018). Peran BPBDPK Kota Padang Dalam Penanggulangan Kebakaran. *Journal of Swara Justisia*, 2(1), 90-94.
- [20] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [21] Rana, S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). Work Engagement and Individual Work Performance: Research Findings and An Agenda for Employee Relationship. *JETIR*, 6(5), 1-17 DOI: 10.13140/RG.2.2.12846.56644.
- [22] Shin, Y., Hur, W. M., & Choi, W. H. (2018). Coworker Support as a Double-edged Sword: A Moderated Mediation Model of Job Crafting, Work Engagement and Job Performance. *The International Journal of Human Resource*, 31(11), 1417-1438 <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407352>.
- [23] Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-22.
- [24] Wajib, N. (2016, November 13). *Memahami Pentingnya Tata Ruang Kota*. Retrieved from Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat: <http://kotaku.pu.go.id/view/3876/memahami-pentingnya-tata-ruang-kota>
- [25] Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres Dan Kinerja di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 2, No.2*, 2(2), 152-155.
- [26] Wulanyani, N. M., & Supriyadi. (2016). *Buku Ajar Ergonomi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- [27] Yoo, J., & Jeong, J. (2017). The Effect Of Emotional Labor On Work Engagement And Boundary Spanner Creativity. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 214-232, 11(2).