

## Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Hubungan Antar Pribadi terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Non-ASN Kantor Pertanahan Kota Medan

Hazlami Ramadhan<sup>1</sup>, Sukarsih,<sup>2</sup> Muslim Wijaya<sup>3</sup>, Syaifullah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan

Email: hazlamiramadhan@gmail.com

### Abstract

This study aims to analyze the effect of job stress, organizational commitment, and interpersonal relationships on job satisfaction of civil servants (ASN) and non-civil servants at the Medan City Land Office. The study employed a quantitative descriptive approach through a questionnaire survey. The population was 187 employees, with 65 respondents determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that job stress, organizational commitment, and interpersonal relationships have a significant partial effect on job satisfaction. Simultaneously, the three variables also have a significant influence on job satisfaction of both ASN and non-ASN employees. These findings highlight the importance of managing job stress, strengthening organizational commitment, and enhancing interpersonal relationships to improve employee job satisfaction.

Keywords: **Job Stress, Organizational Commitment, Interpersonal Relationships, Job Satisfaction**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan hubungan antar pribadi terhadap kepuasan kerja ASN dan non-ASN di Kantor Pertanahan Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 187 pegawai, dan diperoleh sampel 65 responden menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan hubungan antar pribadi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN dan non-ASN. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja, peningkatan komitmen organisasi, serta penguatan hubungan antar pribadi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: **Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Hubungan Antar Pribadi, Kepuasan Kerja**

Diterima : 21 Januari 2026

Direvisi : 24 Januari 2026

Disetujui : 01 Februari 2026

## Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dan keberlangsungan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan hubungan antar pribadi memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Pada instansi pemerintahan seperti Kantor Pertanahan Kota Medan, perbedaan status kepegawaian ASN dan non-ASN menimbulkan dinamika tersendiri dalam merasakan stres, komitmen, maupun kualitas hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. 2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. 3) Menganalisis pengaruh hubungan antar pribadi terhadap kepuasan kerja. 4) Menganalisis pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan hubungan antar pribadi secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN dan non-ASN Kantor Pertanahan Kota Medan.

Fenomena yang terjadi pada dunia kerja sekarang ini, baik ASN maupun non-ASN sering dihadapkan pada tekanan yang tinggi, beban kerja yang terus meningkat, serta tuntutan profesionalisme yang kompleks. Kondisi ini kerap memicu stres kerja yang tidak Cuma bisa berdampak pada kesehatan mental, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini tampak nyata di berbagai instansi pemerintah dan juga lembaga pelayanan publik, di mana perbedaan status kepegawaian antara ASN dan non-ASN juga menimbulkan dinamika tersendiri dalam sistem kerja dan pencapaian kepuasan kerja.

Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Non-ASN Kantor Pertanahan Kota Medan.
- H2 : Adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Non-ASN Kantor Pertanahan Kota Medan.
- H3 : Adanya pengaruh Hubungan Antar Pribadi terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Non-ASN Kantor Pertanahan Kota Medan.
- H4 : Adanya Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Hubungan Antar Pribadi terhadap Kepuasan Kerja ASN dan Non-ASN Kantor Pertanahan Kota Medan.

## Kajian Pustaka

Menurut (Ekawarna, 2018) stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan menurut WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Menurut (Rohman, 2023:14) komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi itu sendiri, dan keinginan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Setiap manajemen dari suatu organisasi pun dituntut untuk dapat menaikkan pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Wisnuwardhani dan Mashoedi dalam (Kumara, 2019:62) mengatakan bahwa, Hubungan antar pribadi

adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) dalam (Rohma, 2023:19) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi di lapangan, wawancara pegawai, kuesioner dalam bentuk sebaran, dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala *Likert* kepada responden dan wawancara pendukung, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, serta publikasi terkait.

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian berjumlah 187 pegawai ASN dan non-ASN di Kantor Pertanahan Kota Medan. Sampel sebanyak 65 responden ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala *Likert* 5 poin.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil seluruh item pernyataan dinyatakan valid ( $r > 0,3$ ) dan reliabel (Cronbach Alpha  $> 0,7$ ). Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Uji hipotesis

meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan *software statistic SPSS Versi 25*. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) digunakan untuk memastikan kelayakan model. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis parsial (uji-t), simultan (uji-F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai.

### Hasil

#### Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas kuesioner dapat ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung  $>$  r tabel, maka data yang dihasilkan valid, namun apabila nilai r hitung  $<$  r tabel, maka data yang dihasilkan tidak valid.

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan rumus  $df = n-2$  ( $n =$  jumlah responden/sampel) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai r tabel dengan sampel 65 responden adalah sebagai berikut.  $df = 65-2 = 63$ , dimana nilai r tabel pada signifikansi 5% adalah 0,2441.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	R tabel	Hasil
Stres Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,848	0,2441	Valid
	X1.2	0,858	0,2441	Valid
	X1.3	0,858	0,2441	Valid
	X1.4	0,825	0,2441	Valid
	X1.5	0,858	0,2441	Valid
	X1.6	0,814	0,2441	Valid

Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,857	0,2441	Valid
	X2.2	0,811	0,2441	Valid
	X2.3	0,918	0,2441	Valid
	X2.4	0,770	0,2441	Valid
	X2.5	0,934	0,2441	Valid
	X2.6	0,829	0,2441	Valid
	X2.7	0,776	0,2441	Valid
	X2.8	0,814	0,2441	Valid
Hubungan Antar Pribadi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,812	0,2441	Valid
	X3.2	0,847	0,2441	Valid
	X3.3	0,915	0,2441	Valid
	X3.4	0,810	0,2441	Valid
	X3.5	0,889	0,2441	Valid
	X3.6	0,854	0,2441	Valid
	X3.7	0,815	0,2441	Valid
	X3.8	0,858	0,2441	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,825	0,2441	Valid
	Y2	0,823	0,2441	Valid
	Y3	0,891	0,2441	Valid
	Y4	0,915	0,2441	Valid

Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan data Tabel 1. Di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan responden menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Stres Kerja	0,919	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,945	Reliabel
Hubungan Antar Pribadi	0,945	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,887	Reliabel

Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Dilihat dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2. di atas, terlihat bahwa seluruh pernyataan dari variabel menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yang bernilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam variabel dapat dikatakan Reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34227727
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,074
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a,d</sup>

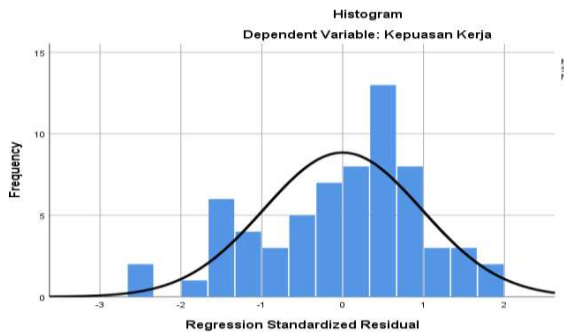
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output IMB SPSS V.25.0 (2025)*

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.10 di atas, diperoleh diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Dimana nilai tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara Normal.

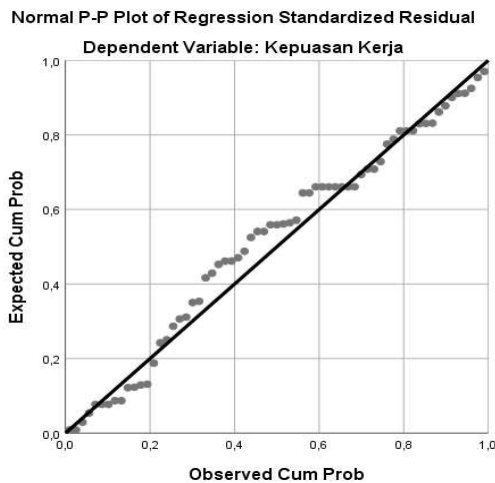
Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber : Output IMB SPSS V.25.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap grafik histogram pada Gambar 5.1 di atas, terlihat bahwa bentuk distribusi data menyerupai bentuk lonceng (*bell-shaped*), dimana data menyebar di sekitar garis kurva dan mengikuti arah garis grafik histogramnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi Normal.

Gambar 2. Grafik P-P Plot



Sumber : Output IMB SPSS V.25.0 (2025)

Gambar 2. Normal P-P Plot di atas menunjukkan pola penyebaran titik yang tidak sepenuhnya berada pada garis diagonal, yang

merepresentasikan distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan, secara umum pola titik masih berada di sekitar garis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residu dari model regresi mendekati distribusi normal, dan asumsi normalitas pada analisis regresi masih dapat diterima.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	0,265	2,410		0,110	0,913		
Stres Kerja	0,214	0,074	0,301	2,904	0,005	0,796	1,256
Komitmen Organisasi	0,184	0,050	0,352	3,665	0,001	0,924	1,082
Hubungan Antar Pribadi	0,148	0,052	0,302	2,845	0,006	0,759	1,318

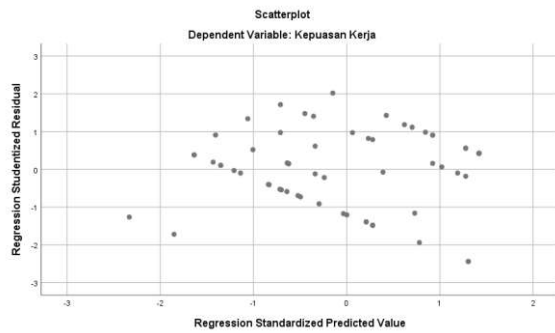
Sumber : Output IMB SPSS V.25.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5.11 di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan korelasi yang tinggi

antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas atau tidak terjadi Multikolinearitas

### **Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 3. Grafik *Scatterplot*



Sumber : Output IBM SPSS V.25.0 (2025)

Berdasarkan gambar 5.3 diatas, scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi dan nilai residual studentized menunjukkan bahwa sebaran titik bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu yang mengarah pada bentuk menguncup atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat terhadap masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi yang digunakan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: - Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 2,904$ ;  $Sig = 0,005$ ). - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 3,665$ ;  $Sig = 0,001$ ). - Hubungan antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 2,845$ ;  $Sig = 0,006$ ). - Secara simultan, stres kerja, komitmen organisasi, dan hubungan antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F = 18,743$ ;  $Sig = 0,000$ ).

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	2,904	0,005	Signifikan (+)
Komitmen Organisasi	3,665	0,001	Signifikan (+)

Hubungan Antar Pribadi	2,845	0,006	Signifikan (+)
------------------------	-------	-------	----------------

Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi (Sumber : Data Primer, diolah dengan IBM SPSS V.25.0, 2025)

### Diskusi

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan teori Hasibuan (2017). Komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, mendukung penelitian Guruh et al. (2024). Hubungan antar pribadi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan Prasetyo (2014). Secara simultan, ketiga variabel berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan komprehensif.

### Simpulan

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN dan non-ASN.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hubungan antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN dan non-ASN di Kantor Pertanahan Kota Medan.

Implikasi: Instansi perlu mengelola stres kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta membangun hubungan antar pribadi yang sehat.

Keterbatasan: Penelitian terbatas pada satu instansi dengan jumlah sampel terbatas.

Rekomendasi: Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

#### Daftar Pustaka

##### Jurnal:

Guruh, A., Sari, M., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–56.

Prasetyo, B. (2014). Hubungan Antar Pribadi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 33–41.

##### Buku:

Ekawarna. (2018). *Manajemen Stres Kerja: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kumara, A. (2019). *Psikologi Hubungan Antar Pribadi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rohman, A. (2023). *Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karyawan*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.

Rohma, N. (2023). *Kepuasan Kerja dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya di Lingkungan Organisasi Pemerintah*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.

World Health Organization (WHO). (2017). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva: World Health Organization.