

## Analisis Kesejahteraan Pegawai Berdasarkan Faktor Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen)

Fatimah Fatimah<sup>1\*</sup>, Raihan Iskandar<sup>2</sup>, Luthfi Luthfi<sup>2</sup>, Musrizal<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen - Aceh  
\*email: fatimahmaa82@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen  
email: raihaniskandar@uniki.ac.id ; tgk.luthfiarongan@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen FE Universitas Almuslim, Bireuen  
email: musrizalyusuf@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v5i1.94>

### Article history

Received:  
April 10, 2026  
Accepted:  
April 13, 2026  
Published:  
April 15, 2026

Page:  
55 – 65

**Keywords;**  
*employee well-being, job satisfaction, organizational commitment, job stress*



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

**ABSTRACT:** This article presents and analyzes employee well-being based on factors such as job satisfaction, organizational commitment, and job stress, conducted in a case study at the Islamic Sharia Office in Bireuen Regency. An associative method with a quantitative approach was applied using path analysis with total sampling. This study found: (1) a causal relationship exists between the variables of job satisfaction, organizational commitment, and job stress, with quite strong direct and indirect influences on employee well-being. (2) job satisfaction has a 23.47% effect, organizational commitment a 35.76% effect, and job stress a 34.54% effect on employee well-being. (3) The results of the correlation coefficient and determination (R-squared) analysis indicate that job satisfaction, organizational commitment, and job stress simultaneously influence employee well-being at the Islamic Sharia Office in Bireuen Regency by 40.1%.

**ABSTRAK:** Artikel ini mengkaji dan menganalisis kesejahteraan pegawai berdasarkan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja yang dilakukan pada studi kasus di Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen. Menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur dengan penentuan sampel jenuh atau *total sampling*. Hasil penelitian diketahui, (1) terdapat hubungan kausal antar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja dengan kategori cukup kuat, yang mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung pada kesejahteraan pegawai. (2) Dengan pengaruh factor kepuasan kerja sebesar 23,47%, faktor komitmen organisasi sebesar 35,76%, dan aspek stress kerja terhadap kesejahteraan pegawai sebesar 34,54%. (3) Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi (R square) menunjukkan secara simultans kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap berdampak pada kesejahteraan pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen sebesar 40,1%.

### 1. Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia (pegawai) pada Dinas Syariat Islam saat ini di provinsi Aceh sebagai daerah yang memberlakukan syariat Islam, menjadi semakin strategis, karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas pembinaan, pengawasan, serta implementasi kebijakan syariat Islam di daerah. Yang tentunya menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi, komitmen, serta ketahanan mental yang baik. Secara manajemen SDM, bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada regulasi dan sistem, tetapi juga pada kesejahteraan dan kondisi psikologis SDM yang menjalankannya.

Salah satu yang menjadi fokus dalam kaitannya dengan hal tersebut, adanya kesejahteraan pegawai (*Employee Well-being*) sebagai bagian dari manajemen SDM menjadi perhatian penting, karena kesejahteraan yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelayanan publik. Namun sebaliknya, bisa terjadi konflik internal, hingga penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai.

Kesejahteraan (*well-being*) merupakan salah satu faktor penting yang dirasakan oleh pegawai, yang pada dasarnya bersifat *intangible* dan individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat dan standar yang berbeda. *Well-being* dalam kerja merupakan keberadaan fungsi psikologis yang optimal (Slomp & Vella-Brodrick, 2015). *Well-being* yang terkait dengan pekerjaan sering dioperasionalkan secara sempit sebagai kepuasan kerja. Kesejahteraan afektif berhubungan multidimensi termasuk pengalaman kerja, kepuasan kerja (*job satisfaction*), stress kerja, kelelahan dan keterikatan kerja merupakan dimensi penting dari kesejahteraan pegawai yang terkait dengan pekerjaan.

Kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja (Badriyah, 2017). Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja, dalam mencapai tujuan organisasi (Subardjono, 2017).

Jadi, dapat digarisbawahi, dengan memperhatikan faktor *well-being* ini, juga memperhatikan memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, menjaga kepuasan kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap organisasi atau instansi tempat bekerjanya. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta mampu mengelola stres kerja dengan baik. Namun, realitas di banyak organisasi menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai sering kali terabaikan, yang berdampak negatif pada komitmen organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting, karena terkait langsung dengan kesejahteraan pegawai. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai dan harapan yang dimilikinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, seperti gaji yang layak, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, dan hubungan yang baik dengan atasan maka semakin tinggi tingkat kepuasan. Dan penelitian membuktikan Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja pegawai (Siska *et al.*, 2025; Yasilva, G., & Setianingsih, R., 2024; dan Kuncorowati & Supardin, 2024).

Sinambela (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri, apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Greenbeg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchino (2006) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2010) Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut hasil survei internal yang dilakukan pada Dinas Syariah Islam Kabupaten Bireuen, peneliti menilai tingkat kepuasan kerja sebagian pegawai masih berada pada level yang kurang optimal. Beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan apresiasi yang layak, kesempatan pengembangan karir yang terbatas, serta ketidakjelasan dalam jenjang promosi. Hal ini dapat mengurangi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan risiko stres kerja yang berkepanjangan.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai yang perlu diperhatikan adalah komitmen organisasional, dikarenakan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Sapitri &

Suryalena, 2016). Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan diartikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Keterlibatan tugas atau kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/instansi tempat kerjanya seseorang. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti pegawai tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

Instansi Dinas Syariat Islam, pegawai sering menghadapi tekanan sosial untuk menjaga citra moral dan religius, yang bisa menjadi beban emosional dan menurunkan komitmen jika tidak didukung dengan baik. Dan juga seringnya perubahan regulasi atau kebijakan yang tidak diikuti dengan komunikasi yang jelas dapat membuat pegawai merasa tidak aman, menurunkan rasa percaya terhadap organisasi, dan melemahkan komitmen mereka.

Yeni *et al.*, (2024), menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat dipahami melalui beberapa penjelasan. Pertama, komitmen organisasi berkaitan dengan penghargaan dan pengorbanan yang dilakukan anggota terhadap organisasi. Hal tersebut dapat meningkat seiring dengan meningkatnya jabatan anggota organisasi. Definisi kedua, komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang terbentuk ketika anggota organisasi mengikat dirinya dengan atribut-atribut organisasi. Definisi ketiga, komitmen organisasi terbentuk ketika individu mengidentifikasi dan bersama-sama berusaha mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menerapkan nilai-nilai syariat Islam di masyarakat, sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan adanya tantangan dalam menciptakan kesejahteraan pegawai di instansi ini. Misalnya, beberapa pegawai mengeluhkan beban kerja yang tinggi dan tekanan sosial akibat ekspektasi masyarakat yang kompleks terhadap pelaksanaan syariat Islam. Selain itu, perubahan regulasi dan tuntutan administrasi sering kali menambah beban kerja, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.

Suryani *et al.*, (2019) menjelaskan stres kerja salah satu bidang yang menjadi perhatian utama didalam organisasi yang merepresentasikan sebagai akibat dari desakan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu didalam organisasi. Kaswan (2018) menyatakan stres sebagai reaksi terhadap suatu keadaan aspek umum yang sedang dialaminya, seperti kepuasan terhadap pekerjaannya. Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menerapkan nilai-nilai syariat Islam di masyarakat, sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Namun, seperti banyak organisasi publik lainnya, pegawai di dinas ini juga menghadapi berbagai tantangan, termasuk beban kerja yang tinggi, tekanan sosial, serta ekspektasi masyarakat yang kompleks. Hal ini dapat meningkatkan risiko stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan memperlemah komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian Siska *et al* (2025), Fadilah (2025), dan Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022), menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan hal ini tentu menurunkan kesejahteraan pegawai.

Karena stres kerja adalah kondisi psikologis yang sering dialami pegawai ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas mereka untuk mengatasinya. Di lingkungan pemerintahan, seperti Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen, fenomena stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan pegawai serta produktivitas organisasi. Salah satu faktor utama penyebab stres kerja adalah beban kerja yang tinggi.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini berbentuk penelitian lapangan kuantitatif, untuk memperoleh penjelasan umum tentang gejala yang diteliti, hal utama adalah representasi sampel, alat dan teori analitis yang memadai, serta membandingkan dengan penelitian yang relevan. Hal terpenting dalam penelitian ini adalah hasilnya diwakili oleh jawaban responden melalui instrumen penelitian yang dirancang (Kamaruddin *et al.*, 2024).

Operasional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidaknya titik temu antara jasa karyawan dengan nilai bias jasa baik secara non finansial maupun finansial. Sumber: Surya (2017); Robbins (2019)	Pekerjaan itu Sendiri Imbalan/gaji Kesempatan/Promosi Pengawas, Rekan kerja
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Sumber: Kuntjoro, (2020); Busro (2018)	<i>Affective Commitment</i> <i>Continue Commitment</i> <i>Normative Commitment</i>
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	Stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Sumber: Mangkunegara (2017)	Beban kerja Waktu Kerja Umpan Balik Tanggung Jawab
Kesejahteraan Pegawai (Y)	Kesejahteraan Pegawai adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Sumber: Sedarmayanti (2019); Hasibuan (2016)	Kesejahteraan bersifat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomis</li> <li>• Fasilitas</li> <li>• Pelayanan</li> </ul>

### Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik inferensial, melalui alat analisis atau model struktural (model jalur), dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan *et al.*, 2023). Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Dan persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model jalur) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2025).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Hasil Penelitian

##### (1). Uji Intrumen

Data hasil persepsi pegawai Dinas Syariah Islam Kabupaten Bireuen sejumlah 52 orang melalui kuesioner, berdasarkan variabel dan indikatornya. Untuk yakin dapat digunakan secara akurat atau tepat dilakukan *validity test*. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Validitas Terendah	Validitas Tertinggi	Rata-rata Tingkat Validitas	Keterangan
Kepuasan kerja	5	0,605	0,719	0,664	Validitas cukup kuat
Komitmen Organisasi	6	0,609	0,754	0,672	Validitas cukup kuat
Stres Kerja	5	0,420	0,705	0,607	Validitas Sedang
Kesejahteraan pegawai	7	0,369	0,697	0,531	Validitas Sedang

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kepuasan kerja	0,702	5	Reliable Cukup
Komitmen Organisasi	0,806	6	Reliable Tinggi
Stres Kerja	0,663	5	Reliable Cukup
Kesejahteraan pegawai	0,617	7	Reliable Cukup

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Dan hasil deskriptif, menurut penyidik (pegawai) tentang ketercapaian setiap factor (variabel) dinyatakan berikut ini:

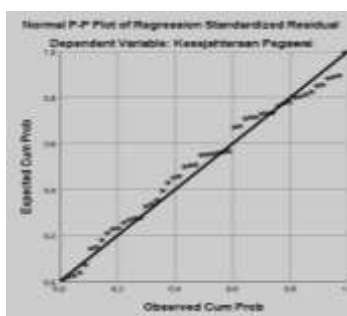
Tabel 4. Deskripsi pegawai tentang Faktor/Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(S)
<b>Kepuasan Kerja</b>	-	-	71	147	42
Jumlah Skor Penelitian = 780					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 5 butir kuisioner x 52 responden = 1.300					
Persentase Pencapaian <b>Kepuasan Kerja</b> = <b>60,00%</b>					
<b>Komitmen Organisasi</b>	-	2	92	103	115
Jumlah Skor Penelitian = 2.040					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisioner x 52 responden = 1.560					
Persentase Pencapaian <b>komitmen organisasi</b> = <b>76,47%</b>					
<b>Stress kerja</b>	-	1	78	139	42
Jumlah Skor Penelitian = 1.040					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 5 butir kuisioner x 52 responden = 1.300					
Persentase Pencapaian tidak <b>Stress kerja</b> = <b>80,00%</b>					

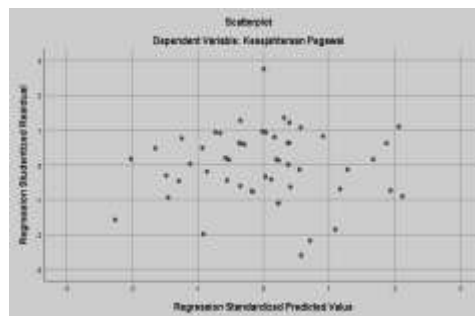
Ket: Persepsi STS = Sangat tidak setuju, jingga SS = Sangat setuju

## (2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 1), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas dalam Model



Gambar 2. Uji Uji Heterokedastitas Model

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 2) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent, yakni berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Kepuasan Kerja	,962	1,039
	Komitmen Organisasi	,939	1,065
	Stres Kerja	,967	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

## (3). Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kesejahteraan pegawai. Dibuktikan melalui model jalur berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Jalur

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	90,219	3	30,073	10,712	,000 <sup>b</sup>
	Residual	134,761	48	2,808		
	Total	224,981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Penyidik, Sarana Prasarana

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,712 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 52 pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,79. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja berdampak terhadap kesejahteraan pegawai.

Lalu dilakukan perhitungan korelasi jalur (Beta) yang diperoleh berikut:

Tabel 7. Taksiran dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,562	3,004		3,848	,000
Kepuasan Kerja	,246	,114	,258	2,159	,036
Komitmen Organisasi	,244	,069	,413	3,518	,001
Stres Kerja	-,271	,117	-,264	-2,323	,024

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien jalur, kesemuanya signifikan pada taraf uji 5%, artinya setiap variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan terbukti adanya kausalitas antar variabel eksogen, yang tercatat berikut ini:

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

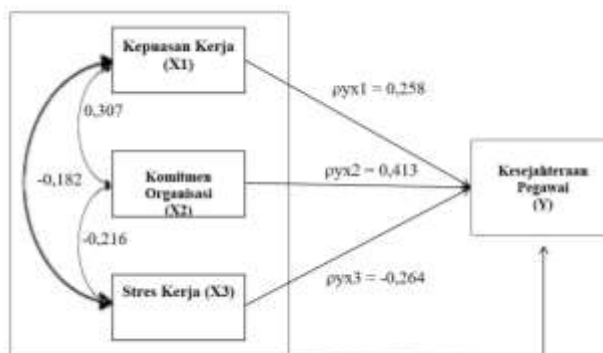
		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,307*	-,182
	Sig. (2-tailed)		,027	,097
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,307*	1	-,216
	Sig. (2-tailed)	,027		,011
	N	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas hubungan kausal antar variabel eksogen signifikan walaupun kategori rendah.

## b. Pembahasan

Hasil model jalur yang diperoleh digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 3. Hasil Model Jalur

Dari model struktural diatas, adanya kausalitas antar variable eksogen (kepuasan, komitmen dan stress kerja) mempengaruhi langsung dan tidak langsung setiap variabelnya pada kesejahteraan pegawai, maka dijabarkan berikut ini:

### (1). Analisis Kesejahteraan Pegawai berdasarkan Kepuasan Kerja

Besarnya efek langsung kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pegawai sebesar  $(0,258)^2 \times 100\% = 6,65\%$ . Dan efek tidak langsung, melalui komitmen organisasi sebesar  $(0,258)(0,307)(0,413) \times 100\% = 9,78\%$  dan melalui melalui stres kerja terhadap kesejahteraan pegawai sebesar  $(0,258)(-0,182)(0,-264) \times 100\% = 7,04\%$ . Sehingga, efek keseluruhan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pegawai sebesar 23,47%.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Locke (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup karyawan. Selain itu, Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas hidup pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan secara menyeluruh.

### (2). Analisis Kesejahteraan Pegawai berdasarkan Komitmen Organisasi

Adanya efek langsung komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai sebesar  $(0,413)^2 \times 100\% = 17,05\%$ . Dan tidak langsung, melalui kepuasan kerja sebesar  $(0,413)(0,307)(0,258) \times 100\% = 9,78\%$ . Juga melalui melalui stres kerja sebesar  $(0,413)(-0,216)(-0,264) \times 100\% = 8,93\%$ . Sehingga efek keseluruhan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai sebesar 35,76%.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (2019) yang membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Pegawai yang memiliki *affective commitment* yang tinggi cenderung merasa bangga dan terikat secara emosional dengan organisasi, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan dan kesejahteraan psikologisnya. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) dalam *Organizational Behavior* juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan berbagai indikator kesejahteraan kerja, termasuk kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (*work engagement*).

Penelitian Mowday *et.al.*, (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap sikap kerja serta kesejahteraan karyawan. Penelitian lain menemukan bahwa komitmen yang tinggi berkontribusi pada peningkatan *well-being* karyawan serta menurunkan tingkat stres dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

### (3). Analisis Kesejahteraan Pegawai berdasarkan Stres Kerja

Besarnya efek langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $(-0,264)^2 \times 100\% = 6,96\%$ . Dan efek tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar  $(-0,264)(-0,182)(0,258) \times 100\% = 7,04\%$ . Dan melalui komitmen organisasi sebesar  $(-0,264)(-0,216)(0,413) \times 100\% = 8,93\%$ . Sehingga total efek stres kerja terhadap kesejahteraan pegawai sebesar 34,54%.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) dalam *Organizational Behavior* yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas hidup karyawan, memengaruhi kepuasan kerja, serta berdampak pada kesejahteraan individu dalam organisasi. Stres yang tidak terkontrol berpotensi menimbulkan kelelahan emosional (*burnout*), menurunkan motivasi, serta mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Selain itu, Greenberg (2017) juga menjelaskan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis pegawai, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki individu.

Penelitian Spector (2020) dan Christover & Mei Ie (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan berbagai indikator kesejahteraan karyawan, termasuk kepuasan kerja dan kesehatan mental. Penelitian Sonnentag dan Fritz (2025) menemukan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) tanpa dukungan yang memadai dapat menurunkan *well-being* pegawai secara signifikan.

### (4). Analisis Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,258 X_1 + 0,413 X_2 + -0,264 X_3$ . Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

- Aspek kepuasan kerja berdampak positif (0,258), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kesejahteraan pegawai. Jika tingkat kepuasan kerja meningkat 10%, akan diikuti dengan kesejahteraan pegawai secara marjinal 2,58%. Hubungan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai dalam organisasi.
- Aspek komitmen organisasi berdampak positif (0,413) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kesejahteraan pegawai. Setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 10% akan meningkatkan kesejahteraan sebesar 4,13%. Factor ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan pegawai.
- Aspek stress kerja berdampak negatif dan signifikan sebesar 0,264. Menunjukkan aspek stres kerja perlu dipertimbangkan dan menjadi focus karena menurunnya kesejahteraan pegawai.
- Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Maka analisis analisis korelasi dan determinasi dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	,633 <sup>a</sup>	,401	,364	1,67557
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Pegawai				

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kesejahteraan pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen diperoleh *R* sebesar 0,633 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 63,3%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,401 menjelaskan bahwa kontribusi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kesejahteraan pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen sebesar 40,1%.

Selain stress kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Faktor atau variabel ini juga ditemukan Widayanti dan Sariyathi (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### 4. Simpulan

Hasil pengolahan dan analisis data, menunjukkan bahwa:

- Aspek kepuasan kerja berdampak positif baik langsung ataupun tidak langsung karena kausalitas dengan komitmen dan stres kerja sebesar 23,47%. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kesejahteraan pegawai. Jika tingkat kepuasan kerja meningkat akan diikuti dengan kesejahteraan pegawai. Hubungan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai dalam organisasi.
- Aspek komitmen organisasi berdampak positif (0,413) baik langsung ataupun tidak langsung karena kausalitas dengan kepuasan kerja dan stress kerja sebesar 35,75%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan pegawai.
- Aspek stress kerja berdampak negatif dan signifikan, baik langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen pegawai sebesar 34,53% terhadap kesejahteraan pegawai. Menunjukkan aspek stress kerja perlu dipertimbangkan dan menjadi penyebab menurunnya kesejahteraan pegawai.
- kontribusi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kesejahteraan pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen sebesar 40,1%.

#### Daftar Pustaka

- Badriyah, Milla (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Fadilah, N., Afianti, V. P. P., & Wildan, M. A. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dalam Kepuasan Kinerja Karyawan Terhadap Keinginan Berhenti Bekerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3491-3496.
- Garry Surya Changgriawan (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production, *Jurnal Agora*, Vol 5, No 3
- Glenn Christover dan Mei Ie (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 999-1008
- Greenberg, J. (2017). *Behavior in Organizations*. Pearson Education.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice. Hall.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- Kamaruddin *et al.*, (2024). The Effect of Customer Satisfaction on Customer Loyalty Through Brand Religiosity Image as an Intervening Variable on Bank Aceh Syariah Customers, *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* 26(2), 225 – 233, eISSN: 2443-2660, DOI: <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i2.55125>
- Kaswan (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung; Pustaka Setia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. 9th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Kuntjoro, Z. S. (2020). *Komitmen Organisasi*. Cetakan ke 2. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Locke, E. A. (2016). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Dilengkapi dengan pengolahan data dengan SPSS dan E-Views*. Banda Aceh; Bandar Publishing
- Mowday *et al.*, (2016). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Robbins (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Sinar. Abadi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace WellBeing: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2025). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*.
- Spector, P. E. (2020). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Subardjono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. 15(1), 1-9.
- Suryani, Ni Kadek, dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.
- Vecchio, Robert P. (2006). *Organizational Behavior: Core Concepts*, 6th Edition. Ohio: Thompson

- 
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Willy Siska, Muhammad Su'un, Muhsin Wahid (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PIn (Persero) Pusat Management Proyek Semarang, *Akmen* 22(2), 226-238, e-ISSN: 2621-4377, Homepage: <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- Yasilva, G., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di Apotek Mandiri Pekanbaru, *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 90-99.
- Yeni, A., Arfimasri, A., & Zikri, M. (2024). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 384-394.