



PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD)

Anak Agung Ngurah Made Bramasta Jaya Wardana¹ I Wayan Gede Supartha²

Article history:

Submitted: 13 April 2023

Revised: 02 Mei 2023

Accepted: 16 Mei 2023

Keywords:

Job Satisfaction;
Organizational Commitment;
Work Stress;

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;
Komitmen Organisasi;
Stres Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia

Email:
gungbram61@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of job stress on organizational commitment, to explain the effect of job stress on job satisfaction, to explain the effect of job satisfaction on organizational commitment and to explain job satisfaction in mediating the effect of job stress on organizational commitment. The number of samples used in this study are 34 employees, using the saturataion sample method. Data are analyzed using path analysis. The results showed that work stress has a negative and significant effect on organizational commitment, work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction Mediated the Effect of Job Stress on Organizational Commitment Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsambian Pakraman Village in Denpasar City.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan untuk menjelaskan kepuasan kerja dalam mediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data di analisis menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian di Kota Denpasar.

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga keuangan yang bersifat khusus yakni lembaga keuangan milik komunitas desa adat Bali yang merupakan wadah kekayaan desa yang menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha kearah peningkatan taraf hidup warga dan banyak menunjang pembangunan desa. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga perekonomian yang berada di desa Padangsembian yang dikepalai oleh IR. I Made Astrawijaya, Amd. Wilayah kerja dari LPD Desa Pakraman Padangsembian meliputi : Kelurahan Padangsembian, sebagian Desa Padangsembian Klod dan sebagian Desa Padangsembian Kaja dan telah berkembang menjadi 14 (empat belas banjar adat) yang sebelumnya 13 Banjar adat yaitu, Br. Uma Klungkung (1), Br. Tegallinggah (2), Br. Batu Kandik (3), Br. Batu Paras (4), Br. Pagutan (5), Br. Minggir (6), Br. Padangsembian (7), Br. Anyar (8), Br. Balun (9), Br. Buana Agung (10), Br. Buana Desa (11), Br. Buana Kubu (12), Br. Tegal Buah Dalem (13) dan Br. Merta Buana (14) serta didukung oleh kurang lebih 3.000 Kepala Keluarga (KK). Bidang usaha dari LPD Desa Pakraman Padangsembian adalah usaha dalam bidang simpan pinjam (Kariarta dkk., 2018). Selain melayani kegiatan usaha lembaga perbankan, LPD juga melakukan kegiatan pelayanan jasa pembayaran listik, air dan telepon. Demi mewujudkan pelayanan yang baik maka diperlukan adanya suatu komitmen dalam diri seorang karyawan.

Komitmen memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu kontrak, seperti seorang karyawan diberikan tugas oleh kepala, maka sikap tanggung jawablah bentuk dari komitmen terhadap kepala. Pekerjaan tersebut dilakukan dengan tuntas berdasarkan peraturan dan arahan dari kepala. Di dalam organisasi, komitmen memiliki arti yang khusus. Mengingat dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia komitmen organisasi adalah salah satu fungsi MSDM yang penting dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyu dan Salam, 2020). Data mengenai jumlah karyawan menurut Kepala berdasarkan bagian umum LPD Desa Pakraman Padangsembian tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data Karyawan Menurut Kepala Bagian Umum LPD Desa Pakraman Padangsembian

| No | Bagian | Jumlah (orang) |
|----|------------------------|----------------|
| 1 | Kepala | 1 |
| 2 | Tata Usaha | 1 |
| 3 | Kasir | 6 |
| 4 | Pelaksana | |
| | a. Bagian Kredit | 5 |
| | b. Bagian Umum | 5 |
| | c. Bagian Dana | 8 |
| | d. Bagian Administrasi | 3 |
| 5 | Satpam | 6 |
| | Jumlah | 35 |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsembian, 2023

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa total SDM di LPD Desa Pakraman Padangsembian berjumlah 35 karyawan. Hasil wawancara dengan kepala LPD Desa Pakraman Padangsembian, ditemukan adanya masalah dari menurunnya komitmen organisasi, seperti kurang menyelesaikan

pelayanan dalam waktu kerja dan diketahui karyawan tidak mendalami pekerjaan, seperti tidak terlibat dalam kegiatan organisasi yang disebabkan kurangnya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan serta imbalan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tuntutan tugas yang dialami. LPD Desa Pakraman Padangsambian memberikan imbalan kepada karyawan yang disajikan pada Tabel 2. seperti berikut.

Tabel 2.
Data Imbalan Pada Karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian

| No | Komponen | Imbalan |
|----|---------------|--|
| 1 | Upah dan Gaji | Rp. 3.000.000 – 5.000.000 |
| 2 | Tunjangan | i. Jabatan ii. Kesehatan iii. Hari Tua iv. Prestasi |
| 3 | THR | i. Hari raya galungan dan kuningan ii. Hari raya nyepi |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsambian, 2023

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat imbalan yang diberikan LPD Desa Pakraman Padangsambian pada karyawan, masih ada tunjangan yang kurang dan belum diberikan LPD terhadap karyawan seperti tunjangan Pendidikan, kematian, kecelakaan kerja, dan asuransi yang belum diberikan membuat karyawan kurang puas dengan imbalan yang diberikan LPD Desa Pakraman Padangsambian (Vitaloka dan Netra, 2019). Karena terdapat imbalan dan tunjangan yang diberikan LPD terhadap karyawan belum terbayarkan, karyawan merasakan stres kerja. Stres tidak lebih dari bentuk penyakit mental yang dapat diterima secara sosial. Stres terjadi ketika menahan dua atau lebih pekerjaan, membangun dan mencoba untuk bertahan parameter hasil yang dicapai yang tidak masuk akal yang semuanya menghasilkan tingkat stres yang lebih tinggi (Burman dan Goswami, 2018). Berdasarkan hasil pra-survei penelitian yang dilakukan di LPD Desa Pakraman Padangsambian yang melibatkan kepala organisasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Wawancara *Pra-survey* Terkait Stres Kerja Menurut Kepala LPD Desa Pakraman Padangsambian

| No | Pernyataan | Responden |
|----|-------------|--|
| 1 | Stres Kerja | 5 dari 34 karyawan mengalami stres akibat tuntutan tugas yang diberikan oleh kepala organisasi sehingga menimbulkan ketidakmampuan dalam bekerja |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsambian, 2023

Tabel 3. menunjukkan 5 dari 34 karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian mengalami ketidakpuasan selama bekerja sehingga timbul rasa stres akibat tuntutan tugas yang diberikan oleh kepala organisasi. Apabila stres kerja terjadi, komitmen dalam diri karyawan dapat menurun dan

mengakibatkan seseorang berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Stres kerja dapat diminimalisir dengan adanya timbal balik yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan tuntutan tugas yang menumpuk, membuat karyawan tidak leluasa dan kurang fokus dalam bekerja. Jumlah tuntutan tugas yang melebihi kapasitas kerja membuat sesuatu yang dicapai karyawan menurun. Hal ini menyebabkan karyawan merasakan stres karena tekanan yang ada saat mereka bekerja. Sebelum memiliki komitmen organisasi seorang karyawan haruslah merasa puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang menyenangkan atau positif". Kepuasan kerja disebut sebagai keadaan yang dihasilkan dari pekerjaan itu sendiri atau pengalaman kerja seseorang dalam bentuk perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan LPD terhadap pekerjaannya dengan melibatkan beberapa aspek seperti imbalan yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, dan struktur organisasi (Puhakka *et al.*, 2021).

H1: Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Saadah dan Suifan (2019) dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Yanner dan Wuisan (2020), mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ariawan dan Sriathi (2017), Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Nasution (2017) dalam penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Prasasti dan Yuniawan (2017) mencetuskan dalam penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Anuari dkk. (2017), mengungkapkan dalam penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lengkey dkk, (2020), dalam penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Riana, G. (2018), terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Ferdian et al. (2020), menggambarkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitiannya. Gofur (2018), Dalam penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yasa dan Dewi (2019), dalam penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Prawira dan Suwandana (2019), dalam penelitian mencetuskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gunawan dan Sriathi. (2019), dalam penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Suartana dan Dewi (2020), dalam penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Singnifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian Mwesigwa et al. (2020), kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Lovely et al. (2019), berpendapat bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Mahayasa dkk. (2018), dalam penelitian terdapat kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Ellys dan Ie. (2020), pada penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Sidabutar dkk. (2017), pada penelitian mencetuskan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Ashraf M. A. (2020), dalam penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Hasan (2019), dalam penelitian

menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi.

H4: Mediasi Kepuasan Kerja Berpengaruh Pada Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Permatasari dan Rahyuda (2020), dalam penelitiannya kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dewi dan Wibawa (2022), menggambarkan pada penelitiannya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Wirawan dan Dewi (2020), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Sefnedi dkk. (2020), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dewi dkk. (2023), pada penelitiannya mencetuskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Suriadnyana (2020), hasil dari penelitiannya kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Selan, dkk. (2022), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan teknik kuantitatif agar dapat mengetahui pengaruh dan hubungan variabel yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasi (Sugiyono, 2018:64). Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Pakraman Padangsembian yang terletak di Jalan Gunung Sangiang No. 126 Denpasar. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Alasan penelitian memakai metode ini karena penelitian ini menggunakan keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono, (2018:85), mengungkapkan bahwa sampel jenuh merupakan penentuan sampel jika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang terdiri atas pernyataan tertulis yang dimaksud untuk menghasilkan data yang akurat. Pernyataan tertulis terdiri atas beberapa identitas responden, dilanjutkan dengan sejumlah pendapat responden tentang penilaiannya terhadap sejumlah indikator dari variabel Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja. Pernyataan kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan skala 1 sampai 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Distribusi Responden Menurut Umur Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsembian

| No | Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Jumlah (Persentase%) |
|----|--------------|----------------|----------------------|
| 1 | 21-30 | 9 | 26,5 |
| 2 | 31-40 | 2 | 5,9 |
| 3 | 41-50 | 15 | 44,1 |
| 4 | 51-60 | 8 | 23,5 |
| | Jumlah | 34 | 100 |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsembian, 2023

*Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD),
Anak Agung Ngurah Made Bramasta Jaya Wardana dan I Wayan Gede Supartha.*

Tabel 4 menunjukkan karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian dengan usia 21 sampai 30 berjumlah 9 orang atau sebesar 26,5 persen, kemudian 31 sampai 40 berjumlah sebanyak 2 orang atau 5,9 persen, setelah itu karyawan 51 sampai 60 berjumlah 8 orang atau 23,5 persen. Sebagian besar berumur antara 41-50 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 44,1 persen, usia tersebut adalah usia tergolong cukup tua dan menjelang masa pensiun kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian berada pada masa usia akhir kerja.

Tabel 5.
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsambian

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Jumlah (Persentase%) |
|----|---------------|----------------|----------------------|
| 1 | Laki-laki | 15 | 44,1 |
| 2 | Perempuan | 19 | 55,9 |
| | Jumlah | 34 | 100 |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsambian, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang bekerja di LPD Desa Pakraman Padangsambian sebanyak 15 karyawan. Sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu, 19 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil responden yaitu sebesar 34 orang atau 55,9 persen adalah perempuan. Hal ini berarti perempuan lebih diperlukan dan dianggap lebih memiliki kemampuan dalam menjalankan operasional pada dunia perbankan daripada laki-laki.

Tabel 6.
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsambian

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Jumlah (Persentase%) |
|----|--------------------|----------------|----------------------|
| 1 | SMA | 15 | 44,1 |
| 2 | D3 | 9 | 26,5 |
| 3 | S1 | 6 | 17,6 |
| 4 | S2 | 4 | 11,8 |
| | Jumlah | 34 | 100 |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsambian, 2023

Tabel 6. menunjukkan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang dari 34 karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian atau 44,1 persen pada tingkat pendidikan SMA. Pada pendidikan D3 berjumlah 9 orang atau 26,5 persen, kemudian S1 berjumlah 6 orang atau 17,6 persen, dan S2 berjumlah 4 orang atau 11,8 persen. Dapat disimpulkan karyawan yang memiliki pendidikan SMA di LPD memungkinkan untuk mampu belajar dan mudah untuk diajarkan.

Tabel 7.
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Padangsambian

| No | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Jumlah (Persentase%) |
|---------------|-------------|----------------|----------------------|
| 1 | 1-5 Tahun | 2 | 5,9 |
| 2 | 5-10 Tahun | 17 | 50 |
| 3 | 10-15 Tahun | 4 | 11,8 |
| 4 | 15-20 Tahun | 11 | 32,4 |
| Jumlah | | 34 | 100 |

Sumber: LPD Desa Pakraman Padangsambian, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa pada masa kerja, 1-5 tahun berjumlah 2 orang atau 5,9 persen, kemudian pada 5-10 tahun berjumlah sebanyak 17 orang atau 50 persen, setelah itu pada 10-15 Tahun berjumlah 4 orang atau 11,8 persen, dan untuk masa kerja pada 15-20 tahun berjumlah 11 orang atau 32,4 persen. Sebagian besar mengenai masa kerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian pada 5-10 tahun sebanyak 17 orang atau 50 persen, dengan ini dapat dikatakan bahwa mempertimbangkan faktor pengalaman dalam promosi jabatan merupakan hal yang baik. Mempertimbangkan pengalaman dalam proses promosi jabatan maka kesempatan dalam mengembangkan karir akan dimiliki semua karyawannya.

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item Pernyataan | Pearson Correlation | Keterangan |
|----|-------------------------|-----------------|---------------------|------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (Y) | Y1 | 0,750 | Valid |
| | | Y2 | 0,886 | Valid |
| | | Y3 | 0,525 | Valid |
| | | Y4 | 0,734 | Valid |
| | | Y5 | 0,816 | Valid |
| | | Y6 | 0,792 | Valid |
| 2 | Stres Kerja (X) | X1 | 0,753 | Valid |
| | | X2 | 0,623 | Valid |
| | | X3 | 0,820 | Valid |
| | | X4 | 0,682 | Valid |
| | | X5 | 0,805 | Valid |
| 3 | Kepuasan Kerja (M) | M1 | 0,848 | Valid |
| | | M2 | 0,946 | Valid |
| | | M3 | 0,944 | Valid |
| | | M4 | 0,944 | Valid |
| | | M5 | 0,612 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 8 menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja, memiliki nilai *Pearson's Correlation* yang nilainya lebih besar atau sama dengan 0,3 ($F > 0,3$) dengan *alpha* kurang dari 0,5.

*Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD),
Anak Agung Ngurah Made Bramasta Jaya Wardana dan I Wayan Gede Supartha.*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------|------------------|------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (Y) | 0,851 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja (X) | 0,688 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (M) | 0,901 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrument penelitian yang nilai koefisiennya lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi

| No. | Pernyataan | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|--|---|-----------------------------|---|---|----|----|-------------|----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya senang menyelesaikan waktu kerja dalam organisasi | 0 | 0 | 0 | 15 | 19 | 4,56 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya bersedia melakukan apa saja demi organisasi | 0 | 0 | 1 | 22 | 11 | 4,29 | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya tidak akan merasa tenang apabila meninggalkan organisasi | 0 | 0 | 1 | 31 | 2 | 4,03 | Tinggi |
| 4 | Saya senang membantu karyawan lain dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan | 0 | 0 | 2 | 27 | 5 | 4,09 | Tinggi |
| 5 | Saya bersedia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi | 0 | 0 | 1 | 14 | 19 | 4,53 | Sangat Tinggi |
| 6 | Saya mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa ada kesalahan | 0 | 0 | 0 | 24 | 10 | 4,29 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata Skor Variabel Komitmen Organisasi | | | | | | | 4,30 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 10 menunjukkan bahwa didapatkan hasil skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,30 yang digolongkan dengan kriteria sangat tinggi. Pada instrument variabel komitmen organisasi dapat

disimpulkan bahwa karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian rata-rata telah merasakan komitmen organisasi yang sangat tinggi.

Tabel 11.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

| No. | Pernyataan | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|--|---|-----------------------------|---|---|----|---|-------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya siap diberikan beban kerja dalam organisasi | 0 | 0 | 0 | 31 | 3 | 4,09 | Tinggi |
| 2 | Saya siap diberikan peran kerja yang tidak saya kuasai | 0 | 0 | 0 | 33 | 1 | 4,03 | Tinggi |
| 3 | Saya siap menanggung beban tugas yang diciptakan oleh karyawan lain | 0 | 5 | 2 | 25 | 2 | 3,44 | Tinggi |
| 4 | Saya siap terlibat dalam keputusan yang dibuat oleh atasan organisasi | 0 | 0 | 2 | 31 | 1 | 3,85 | Tinggi |
| 5 | Saya siap terlibat dalam keputusan yang dibuat oleh kepala organisasi | 0 | 0 | 1 | 30 | 3 | 4,00 | Tinggi |
| Rata-rata Skor Variabel Stres kerja | | | | | | | 3,88 | Tinggi |

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 11 menunjukkan bahwa didapatkan hasil skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,88 yang digolongkan dengan kriteria tinggi. Pada instrument variabel stres kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian rata-rata telah merasakan stres kerja yang tinggi.

Tabel 12.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|---|---|-----------------------------|---|---|----|---|-------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya puas dengan bonus yang saya dapatkan | 0 | 0 | 0 | 31 | 3 | 4,09 | Tinggi |
| 2 | Saya puas dengan pemberian fasilitas yang diberikan organisasi | 0 | 0 | 1 | 30 | 3 | 4,06 | Tinggi |
| 3 | Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima | 0 | 0 | 2 | 29 | 3 | 4,03 | Tinggi |
| 4 | Saya merasa puas karena gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja saya | 0 | 0 | 2 | 29 | 3 | 4,03 | Tinggi |
| 5 | Saya merasa akan tiba kesempatan untuk promosi jabatan dalam organisasi | 0 | 0 | 4 | 28 | 2 | 3,94 | Tinggi |
| Rata-rata Skor Variabel Kepuasan Kerja | | | | | | | 4,03 | Tinggi |

Sumber: Data Diolah (2023)

*Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD),
Anak Agung Ngurah Made Bramasta Jaya Wardana dan I Wayan Gede Supartha.*

Tabel 12 menunjukkan bahwa didapatkan hasil skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,03 yang digolongkan dengan kriteria tinggi. Pada instrument variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian terhadap perusahaannya sudah tinggi.

Tabel 13.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t hitung | Sig. Uji t |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) Stres | 2,987 | 2,212 | | 1,350 | 0,186 |
| Kerja (X) | - 0,964 | 0,111 | - 0,871 | - 6,678 | 0,000 |
| R Square | 0,654 | | | | |
| F Statistik | 60,503 | | | | |
| Signifikansi Uji F | 0,000 | | | | |

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 13, maka dapat dibuat persamaan structural sebagai berikut:

$$M = \beta 2X + e1$$

$$M = - 0,871X + 0,588$$

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 14.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t hitung | Sig. Uji t |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) Stres Kerja | 43,151 | 32,350 | | 2,025 | 0,014 |
| (X) | - 1,734 | 2,576 | - 1,405 | - 1,901 | 0,001 |
| Kepuasan Kerja (M) | 2,379 | 1,247 | 1,154 | 1,225 | 0,004 |
| R Square | 0,395 | | | | |
| F Statistik | 6,516 | | | | |
| Signifikansi Uji F | 0,002 | | | | |

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 14, maka dapat dibuat persamaan structural sebagai berikut:

$$Y = \beta 1X + \beta 3M + e2$$

$$Y = - 1,405X + 1,154M + 0,788$$

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja dan kepuasan kerja bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t 0,001 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 15.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Stres Kerja (X), Kepuasan Kerja (M), dan Komitmen Organisasi (Y)

| Pengaruh Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung Melalui <i>Perceived Value</i> $Y = \beta_2X + \beta_3M$ | Pengaruh Total |
|-------------------|-------------------|---|----------------|
| X – Y | - 1,405 | - | - 1,405 |
| X – M | - 0,871 | - 1,621 | - 2,492 |
| M – Y | 1,154 | - | 1,154 |

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi adalah -.0,871. Pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar - 1,405. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 1,154. Hal ini mengartikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi jika dibandingkan dengan stres kerja.

Pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja adalah sebesar - 1,621. Sehingga besar pengaruh total variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja adalah sebesar - 2,492. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh total stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi tanpa melalui variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien beta sebesar - 1,405 bernilai negatif dan nilai signifikansi sebesar 0,001, mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan semakin rendah tingkat stres kerja di LPD Desa Pakraman Padangsembian, maka komitmen organisasi akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saadeh dan Suifan (2019) dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Yanner dan Wuisan (2020), mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ariawan dan Sriathi (2017), Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Nasution (2017) dalam penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Prasasti dan Yuniawan (2017) mencetuskan dalam penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Anuari dkk. (2017), mengungkapkan dalam penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lengkey dkk, (2020), dalam penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengungkapkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang akan terbentuk.

Berdasarkan hasil analisis pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar - 0.871 bernilai negatif dan nilai signifikansi sebesar 0,001, mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan semakin rendah tingkat stres kerja di LPD Desa Pakraman Padangsembian, maka kepuasan kerja akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Riana, G. (2018), terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Ferdian *et al.* (2020), menggambarkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitiannya. Gofur (2018), Dalam penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yasa dan Dewi (2019), dalam penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Prawira dan Suwandana (2019), dalam penelitian mencetuskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gunawan & Sriathi. (2019), dalam penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Suartana & Dewi (2020), dalam penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien beta sebesar 1,154 bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar 0,004, mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di LPD Desa Pakraman Padangsembian, maka komitmen organisasi akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Mwesigwa *et al.* (2020), kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Lovely *et al.* (2019), berpendapat bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Mahayasa dkk. (2018), dalam penelitian terdapat kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Ellys dan Ie. (2020), pada penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Sidabutar dkk. (2017), pada penelitian mencetuskan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Ashraf M. A. (2020), dalam penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Hasan (2019), dalam penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula komitmen yang diberikan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai signifikan $0,009 < 0,05$, yang berarti kepuasan kerja merupakan variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja menurun, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi LPD Desa Pakraman Padangsembian di Kota Denpasar. Hal ini mengacu pada hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 serta pada penelitian-penelitian sebelumnya dalam penarikan kesimpulan yang mengindikasikan hubungan yang saling memengaruhi antara variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Rahyuda (2020), dalam penelitiannya kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dewi dan Wibawa (2022), menggambarkan pada penelitiannya bahwa kepuasan kerja

dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Wirawan dan Dewi (2020), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Sefnedi dkk. (2020), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dewi dkk. (2023), pada penelitiannya mencetuskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Suriadnyana (2020), hasil dari penelitiannya kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Selan dkk. (2022), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, karyawan yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja sehingga dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Implikasi Teoritis Implikasi teoritis dalam sebuah penelitian berimplikasi terhadap pengembangan konsep yang terkait dengan variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris, seperti dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar bisa lebih memepeluas wawasan, menambah referensi, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan pada nantinya dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini berimplikasi secara khusus pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian, juga kepada perusahaan-perusahaan di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi rasa komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang mampu menekan tingkat stres kerjanya terdorong untuk membentuk kepuasan kerja sehingga dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut, maka mampu meningkatkan komitmen organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas serta kompetensi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa 1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi LPD di Kota Denpasar. Hal ini mengungkapkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang akan terbentuk; 2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja LPD di Kota Denpasar. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan; 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi LPD di Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula komitmen yang diberikan oleh karyawan; 4) kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi LPD di Kota Denpasar. karyawan yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja sehingga dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut, mampu meningkatkan komitmen organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka hal yang harus dilakukan pihak Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian di Kota Denpasar, adalah 1) para karyawan diberikan liburan setiap akhir tahun semasa bekerja agar dapat

tenang apabila memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dan diberikan senggang waktu pada saat menjalankan tugas supaya dapat membantu karyawan lain dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; 2) pihak LPD mengurangi beban kerja dan tidak memberikan peran kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dalam bekerja; 3) menambahkan imbalan seperti, tunjangan Pendidikan, kematian, kecelakaan kerja, asuransi, dan memperluas fasilitas organisasi.

REFERENSI

- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2020). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), hal.774-790.
- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), hal.2811-2820.
- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Brawijaya University, 47(2), hal.33-38.
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat)*. Brawijaya University, 42(1), hal.102-109.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), hal.964-992.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), pp.407-436.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), pp.180-189.
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), pp.112-132.
- Dewi, D. A. I. G. A., & Wibawa, I. M. A. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Abi Badung. *Jurnal Manajemen*, 11(11), hal.1853-1872.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi.Pengaruh.Stres.Kerja.Terhadap.Komitmen.Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), hal.58-72.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), hal.75-84.
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee Job Satisfaction. *Ferdian*, A, 5(1), pp.31-40.
- Ghozali, I. (2018). *Application Of Multivariate Analysis With SPSS Program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Gofur, A., 2018. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), hal.295-304.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 8(9), hal.5344-5371.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), hal.105-115.
- Harden, G., Boakye, K. G., & Ryan, S. (2018). Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), pp.291-300.
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), hal.21-32.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D. and Prasetya, A., 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), hal.31-39.
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), hal.1129-1141.

- Lovely, S. N., Afzal, M. K., & Alam, Z. (2019). Impact of job satisfaction and organizational commitment on job performance of private bank employees in Bangladesh. *The USV annals of economics and public administration*, 192 (30), pp.112-123.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), hal.71-86.
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi). Kediri: Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol*, 1(1), hal.9-25.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), pp.253-268.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), hal.407-428.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Journal of Management*, 1(2), hal.88-107.
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan the grand santhi hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), hal.2187-2206.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(1), hal.304-317.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), hal.5060-5089.
- Puhakka, I.J., Nokelainen, P. and Pylväs, L., (2021). Learning or leaving? Individual and environmental factors related to job satisfaction and turnover intention. *Vocations and Learning*, 14(3), pp.481-510.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), hal.786-814.
- Rahyuda, K. (2020). Metode Penelitian Bisnis Base of The Research Pyramid. Denpasar: Sastra Utama.
- Ramli, A. H. (2018). Manage of job stress and measure employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), pp.53-64.
- Riana, G. (2018). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), pp.127-134.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di Rsud Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), hal.958-967.
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), pp.226-242.
- Sastrawan, I. W., Widyati, I. A. P., & Ujjianti, N. M. P. (2020). Peranan Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPLPD) Dalam Penyelesaian Kredit Macet. *Jurnal Preferensi Hukum*, 1(2), hal.169-174.
- Sefnedi, S., Antoni, A., & Riza, D. A. (2020). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi. *kinerja*, 17(1), hal.8-16.
- Selan, A. R. Y., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Kaluge, A. H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), hal.149-161.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *Tabularasa*, 14(3), hal.205-216.

- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *Jurnal Manajemen*, 9(3), hal.863-883.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suriadnyana, I. G. (2020). The effect of employee empowerment and work stress on employee organizational commitment mediated by job satisfaction (Case study of financial services cooperatives in Denpasar). *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 7(2), pp.92-103.
- Vitaloka, A. A. S. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), hal.1813-1844.
- Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), hal.59-78.
- Yang, T., Qiao, Y., Xiang, S., Li, W., Gan, Y., & Chen, Y. (2019). Work stress and the risk of cancer: a meta-analysis of observational studies. *International Journal of Cancer*, 144(10), pp.2390-2400.
- Yanner, Y., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on performance. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), pp.92-102.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), hal.1203-1229.