



PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN

I Made Gilang Budiman¹ I Wayan Gede Supartha²

Abstract

Keywords:

Job Stress;
Job Satisfaction;
Organizational Commitment.

The purpose of this study was to analyze the effect of job stress on job satisfaction, to analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment, to analyze the effect of job stress on organizational commitment to analyze job satisfaction in mediating the effect of job stress on commitment. This research was conducted at PT. Atika Mandiri. The number of samples used in this study were 62 employees, using the saturated sample method (census), which used the entire population as a sample. Collecting data using questionnaires and interviews. The data were analyzed using path analysis techniques (Path Analysis). In this study, the theory used is social exchange theory. The results showed that job stress had a negative and significant effect on job satisfaction. PT. Atika Mandiri, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, job stress has a negative and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction mediates the effect of job stress on organizational commitment at PT. Atika Mandiri. This research can provide evidence on the development of human resource management science that is able to explain the theoretical model used as a basis in formulating the hypothesis

Kata Kunci:

Stres Kerja;
Kepuasan Kerja;
Komitmen Organisasional.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi untuk menganalisis kepuasan kerja dalam mediasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen. Penelitian ini dilakukan pada PT. Atika Mandiri. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 62 orang pegawai, dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus), dimana menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Data di analisis menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah *social exchange theory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Atika Mandiri, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Atika Mandiri. Penelitian ini dapat memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang mampu menjelaskan model teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
madegilangb@gmail.com

PENDAHULUAN

SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, sehingga manajer harus menjamin bahwa tenaga kerja dalam organisasi memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik dan akan menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Atika Mandiri, berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan diperoleh beberapa permasalahan dalam komitmen organisasional meningkatnya karyawan yang keluar masuk pada perusahaan, yang disebabkan oleh dua hal utama, yaitu diberhentikan oleh pihak perusahaan dan keluar atas kehendak karyawan itu sendiri. Karyawan keluar dari perusahaan disebabkan karena tidak puas dan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dan masalah lainnya yaitu banyak karyawan tidak mengikuti SOP yang ada di perusahaan, seperti karyawan sering bermain *handphone* saat jam kerja, telat datang ke tempat kerja dan kurangnya partisipasi karyawan dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan.

Nawab dan Djastuti (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat mendorong kebiasaan dari para karyawan untuk bekerja lebih efektif, ketika karyawan sudah memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berorientasi pada pekerjaan. Faktor penting yang mampu mempengaruhi komitmen adalah stres kerja (Divara & Rahyuda, 2016). Stres dapat menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah, sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah, hal ini akan berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan (Novriyadi, 2015). Caesarani & Riana (2016) berpendapat stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ariawan & Sriathi (2018) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasional. Maka dapat diajukan hipotesis pertama penelitian yaitu: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut Mansoor *et al.* (2011) secara umum stres kerja telah dilihat sebagai penyebab dari kepuasan kerja, kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sedangkan kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Berdasarkan hasil wawancara terhadap *Finance Manager* terdapat masalah yang terkait pada stres kerja, yaitu kurangnya sumber daya pada perusahaan sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebih, contohnya seperti *finance manager* yang sekaligus merangkap jabatan menjadi HRD. Maka dapat diajukan hipotesis kedua penelitian yaitu: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam menurunkan stress kerja maka perlu meningkatkan kepuasan kerja seperti pemberian motivasi dan semangat kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik serta dibarengin dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang baik juga. Rehman *et al.* (2013) dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sebelum memiliki komitmen organisasional seorang karyawan haruslah merasa puas dalam pekerjaannya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Batool & Raza (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dalam penelitiannya di sektor perbankan. Maka dapat

diajukan hipotesis ketiga penelitian yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil wawancara terhadap karyawan dari PT. Atika Mandiri ditemukan adanya indikasi masalah terkait kepuasan kerja dari karyawan yaitu, karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, dan karyawan merasa gaji yang diberikan pihak perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Kepuasan kerja ditemukan berhubungan dengan stres dan komitmen organisasi (Hamaideh, 2011). Kasanah (2007) menemukan ada pengaruh positif secara tidak langsung yang signifikan antara stres terkait tantangan dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan akan menaikkan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, demikian pula sebaliknya. Hal ini berarti bahwa stres kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasional secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Maka dapat diajukan hipotesis keempat penelitian yaitu: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis komitmen organisasional (Y) sebagai variabel terikat, stres kerja (X) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada PT. Atika Mandiri, karena belum banyak yang melakukan penelitian di perusahaan tersebut mengenai sumber daya manusianya dan ditemukan adanya masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Atika Mandiri berjumlah 62 orang. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh sehingga jumlah populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 62 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrument penelitian berupa uji validitas dan uji reabilitas untuk memastikan kelayakan data pada kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Adapun persamaan struktural yang digunakan sebagai berikut:

Persamaan Sub-struktural I

$$Z = \beta_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan Sub-struktural II

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y	=	Komitmen organisasi
X	=	Stres kerja
Z	=	Kepuasan kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	38	61.3
		Perempuan	24	38.7
		Total	62	100
2	Pendidikan	SMP	7	11.3
		SMA	25	40.3
		Diploma	12	19.4
		S1	18	29.0
		Total	62	100
2	Usia	17-26 th	17	27.4
		27-36 th	25	40.3
		37-46 th	12	19.4
		> 46 th	8	12.9
		Total	62	100
4	Masa Kerja	1-5 th	14	22.6
		6-10 th	31	50.0
		> 10 th	17	27.4
		Total	62	100

Sumber: Data penelitian, 2021

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 62 orang yang merupakan karyawan PT. Atika Mandiri. Karakteristik pertama adalah jenis kelamin dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni 38 orang atau 61,3 persen dan responden dengan jenis kelamin perempuan yakni 24 orang atau 38,7 persen. Ini berarti responden didominasi oleh laki-laki, dengan kata lain karyawan PT. Atika Mandiri didominasi oleh laki-laki. Karakteristik dua yaitu tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA yakni 25 orang atau 40,3 persen lebih mendominasi diantara yang lainnya, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP yang paling sedikit yakni hanya 7 orang atau 11,3 persen. Artinya karyawan PT. Atika Mandiri didominasi oleh lulusan SMA. karakteristik ketiga adalah usia, responden dengan usia 27-36 tahun sebanyak 25 orang atau 40,3 persen mendominasi diantara rentang usia lainnya, sedangkan yang paling sedikit yakni responden dengan usia > 46 tahun sebanyak 8 orang atau hanya 12,9 persen. Hal ini berarti karyawan PT. Atika Mandiri didominasi oleh usia 27-36 tahun yang dianggap masih produktif dan memiliki cukup pengalaman dalam bekerja. Karakteristik keempat yaitu masa kerja, masa kerja dominan responden adalah 6-10 tahun dengan jumlah 31 orang atau 50 persen, sedangkan persentase yang terendah adalah selama 1-5 tahun sebesar 22,6 persen atau sebanyak 14 orang. Hal ini menunjukkan PT. Atika Mandiri memiliki banyak karyawan yang telah berpengalaman lebih dari 5 tahun dalam pekerjaannya

Uji instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *Pearson Product Moment Correlation*. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai-nilai *Pearson Product Moment Correlation* (r) $\geq 0,30$. Hasil validitas dari masing-masing instrumen dari variabel yang ada di dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan

bahwa butir-butir pernyataan variabel komitmen organisasional telah memenuhi syarat validitas data. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrument dengan koefisien *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian diperoleh bahwa ketiga variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Distribusi jawaban responden terhadap komitmen organisasional dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,23 pada pernyataan “Saya bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan perusahaan” artinya sebagian besar karyawan di PT. Atika Mandiri setuju bahwa mereka bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,61 pada pernyataan “Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan” artinya beberapa karyawan merasa belum terikat secara emosional dengan perusahaan. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasional sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan yang bekerja di PT. Atika Mandiri memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. Distribusi jawaban responden terhadap stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,39 pada pernyataan “Saya merasa jam kerja saya melebihi batas jam kerja yang seharusnya” artinya terdapat beberapa karyawan yang jam kerjanya melebihi batas jam kerja yang seharusnya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 1,82 pada pernyataan “Saya merasa beban kerja saat ini melebihi kapasitas kerja saya” artinya beban kerja karyawan saat ini sudah sesuai dengan kapasitas kerja karyawan. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel stres kerja sebesar 2,02 termasuk dalam kategori rendah, artinya karyawan yang bekerja di PT. Atika Mandiri memiliki stress kerja yang rendah. Distribusi jawaban responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,45 pada pernyataan “Tunjangan yang saya terima cukup memadai” artinya karyawan PT. Atika Mandiri telah mendapat tunjangan yang memadai. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,03 pada pernyataan “Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.”. Hal ini berarti beberapa karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,23 termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan yang bekerja di PT. Atika Mandiri memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Tabel 2.
Koefisien Jalur I

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.532	2.509		32.500	.000
	Stres kerja	-1.489	.200	-.693	-7.445	.000

a) Dependent Variable: Kepuasan kerja
b) R square: 0,480
c) Sig.F: 0,000

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diperoleh hasil persamaan sub-struktur 1 sebagai berikut.

$$Z = -0,693 X + e1$$

Tabel 3.
Koefisien Jalur II

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.243	3.242		9.021	.000
	Stres kerja	-.853	.083	-.607	-10.260	.000
	Kepuasan kerja	.272	.039	.417	7.039	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

b. R Square: 0,893

c. Sig.F: 0,000

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diperoleh hasil persamaan sub-struktur 2 sebagai berikut.

$$Y = -0,607 X + 0,417 M + e_2$$

Hasil uji sig. F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini dibuktikan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi total sebesar 0,944 mempunyai arti bahwa sebesar 94,4 persen variasi komitmen organisasional dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$) dan nilai beta pada *standardized coefficients* adalah -0,607 yang mengindikasikan ke arah negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis diterima. Artinya semakin rendah stress kerja karyawan selama bekerja di perusahaan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT. Atika Mandiri memiliki stres kerja yang rendah dan diikuti dengan komitmen organisasional mereka yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel stres kerja sebesar 2,02 termasuk dalam kategori rendah dan rata-rata skor jawaban variabel komitmen organisasional sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Velnampy & Aravinthan (2013), Harun (2014) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$), dan nilai beta pada *standardized coefficients* adalah -0,693 yang mengindikasikan ke arah negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka hipotesis diterima. Artinya semakin rendah stress kerja karyawan selama bekerja di perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT. Atika Mandiri memiliki stres kerja yang rendah dan diikuti dengan kepuasan kerja mereka yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel stres kerja sebesar 2,02 termasuk dalam kategori rendah dan rata-rata skor jawaban variabel kepuasan kerja sebesar 4,23 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadhilah (2014), Iqbal & Wasem (2012), Wibowo (2014), dan Lili (2014) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$), dan nilai beta pada *standardized coefficients* adalah 0,417 yang mengindikasikan ke arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasional karyawan juga akan meningkat. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT. Atika Mandiri memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi dan diikuti dengan komitmen organisasional mereka yang tinggi pula. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,23 termasuk dalam kategori sangat tinggi dan rata-rata skor jawaban variabel komitmen organisasional sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suadnyani & Netra (2018), Rehman (2013), yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji Sobel merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 3,28 > 1,96$ yang berarti variabel kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian maka hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel stress kerja sebesar 2,02 termasuk dalam kategori rendah, rata-rata skor jawaban variabel kepuasan kerja sebesar 4,23 termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan rata-rata skor jawaban variabel komitmen organisasional sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi. Sejalan dengan penelitian Sepa (2013) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin rendah stress kerja karyawan selama bekerja di perusahaan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stress kerja karyawan selama bekerja di perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara stress kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional PT. Atika Mandiri dapat mengimplikasikan agar komitmen organisasional meningkat dengan cara menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan. Mereka rela bekerja keras demi memajukan perusahaan dan merasa rugi bila meninggalkan perusahaan tersebut dan beralih ke tempat lain. Perusahaan perlu untuk meminimalkan stress kerja dengan mengimplikasikan agar stress kerja menurun dengan cara mengenali sampai mana batas kemampuan karyawan dalam menanggung waktu pekerjaan adalah hal yang penting untuk mengurangi stress dalam pekerjaan. Dengan begitu, karyawan juga dapat

memperhitungkan berapa lama waktu yang karyawan perlukan untuk menyelesaikan beban kerja karyawan. Selain itu, karyawan dapat terhindar dari rasa lelah berlebihan. Perusahaan dapat mengimplikasikan agar kepuasan kerja meningkat dengan cara memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan, dengan adanya semangat tersebut akan memacu karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan lebih maksimal. Ketika karyawan bekerja dengan maksimal, tentunya perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yang berlebihan. Bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel – variabel, faktor-faktor, dan indikator lain diluar stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengetahui komitmen organisasional. Seperti variabel kepemimpinan, lingkungan organisasi, komunikasi, dan yang lainnya.

REFERENSI

- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964–992.
- Batool, M., & Ullah, R. (2017). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of Commercial Bank in District Peshawar. *International Review Bank and Applied Sciences*, 1(2), 12–24.
- Caesarani, A. C., & Riana, G. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *EJurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5722–5753.
- Divara, I Gusti Agung Gede Krisna., & Rahyuda, Agoes Ganesha. (2016). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994-7021.
- Fadhilah, M. L. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). *Jurnal Universitas Diponegoro*, 1(1), 1–12.
- Hamaideh, S. H. (2016). Burnout, Social Support, and Job Satisfaction among Jordanian Mental Health Nurse. *International Journal Mental of Nursing*, 32(4), 234–242.
- Harun, H. R., Salleh, M. Memon, M. N. Baharom., & Abdullah, A. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employess. *Asian Social Sciene*, 10(11), 28–32.
- Iqbal, M., & Wasem, A. (2015). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 53–70.
- Kasanah, Wiwin Hidayatul. *Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja: studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang/oleh Wiwin Hidayatul Kasanah*. Diss. Universitas Negeri Malang, 2009.
- Lili. (2015). Work Stress, Work Motivation and Their Effects On Job Satisfaction In Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey In China. *BMJ Open Journal*, 4(1), 1–9.
- Mansoor, Muhammad., Mohammad Ali, Sabtain Fida, Saima Nasir, Mohammad Ali Jinnah., & Zubair Ahmad. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quartely*, 2(3), 50-56.
- Nawab, S & Komal K.B. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: a case study of educational sector of Pakistan. *International Journak of Business and social Science*, 2(8), 45-50
- Novriyadi, Rahmat Oka, and I. Gede Riana. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar*. Diss. Udayana University, 2015.
- Rehman, Khalid., Zia-Ur Rehman., Naveed Saif., Abdulk Sattar Khan., Allah Nawaz Shafiq Ur Rehman. (2013). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in

- HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80-89.
- Sepa, Marlina. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Wanita di Kota Pariaman. *Tesis*. Universitas Bung Hatta Padang.
- Suadnyani, D. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2289–2322.
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. . (2017). Occupational stress and organizational commitment in private banks: a srilankan experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 78–99.
- Wibowo, I. Gede Putro, Gede Riana, and Made Surya Putra. "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.2 (2015): 125-145.