

## **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN**

**I Gede Putro Wibowo<sup>1</sup>**

**Gede Riana<sup>2</sup>**

**Made Surya Putra<sup>3</sup>**

<sup>(1)(2)(3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

Email : putrow11@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Responden penelitian adalah 66 orang karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan digunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

### **ABSTRACT**

This research aims to know the influence of job stress to job satisfaction and organizational commitment. The respondents was 66 employees. Data were collected using a questionnaire and used techniques of *Partial Least Square* (PLS) to analysis. The results showed that job stress has a negative effect on job satisfaction and organizational commitment, on the other side, job satisfaction has a positive effect on the organizational commitment.

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2003). Organisasi sumber daya manusia adalah suatu program yang

dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan (Zurnali, 2010). Pada UD. Ulam Sari karyawan cenderung kurang memiliki komitmen terhadap organisasi misalnya karyawan tidak peduli terhadap kelangsungan perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa memberikan masukan kepada rekan kerja atau pimpinan. Komitmen organisasional menjelaskan hubungan yang sangat erat antara perusahaan dengan karyawan, pengorbanan terhadap organisasi akan berakibat pada kelangsungan perusahaan (Steers, 1988)

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2001) menyatakan makin semakin kurang terpenuhinya suatu kebutuhan, maka harus diutamakan untuk dipenuhi teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya.

Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan UD. Ulam Sari perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja tinggi yang diterima karyawan terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya, sehingga sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan yang terpenting adalah gaji mereka terlalu rendah yang merupakan faktor penting penyebab stress.

Khatibi *et al.* (2009) dan Firth *et al.* (2004) menyatakan hubungan negatif antar stres kerja dengan komitmen organisasional, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka.

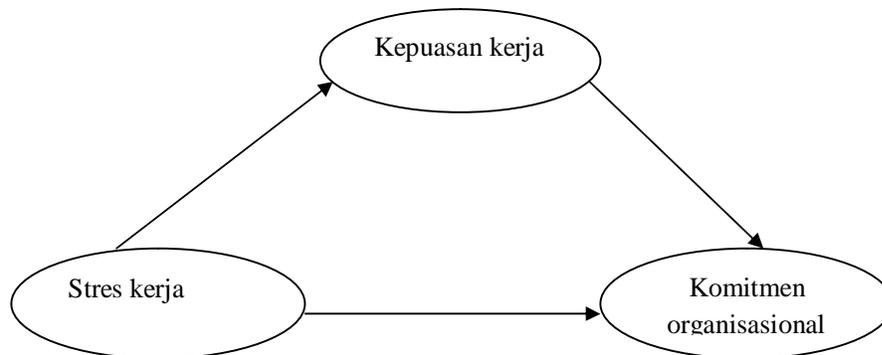
Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, Fisher (1994) berpendapat kepuasan yang dirasakan pada pekerjaan tercermin oleh kebutuhan rasa puas dan harapan untuk pekerjaan menjadi menarik, menantang dan secara pribadi memuaskan. Teori ERG dalam Robbins (2001) menekankan semua jenis kebutuhan harus dipenuhi, teori ini juga terkait dengan konsep kepuasan kerja dari seorang karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi yang berdampak pada komitmen organisasional seorang karyawan terhadap organisasinya.

Eslami dan Gharakhani (2012) menyatakan terdapat hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka komitmen organisasional mereka semakin tinggi pula. Kepuasan kerja merupakan prediktor komitmen organisasional yang memiliki nilai signifikan positif (Azzem, 2010).

Bergh dan Theron (2000) berpendapat bahwa stres adalah suatu kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka, sementara Handoko (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya terkait rasa senang dan tidak senang. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan UD. Ulam Sari sangat kurang karena mereka tidak

mendapat upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2001) menyatakan jika keinginan lebih tinggi sulit dicapai maka kepentingan yang lebih penting akan diutamakan. Teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adanya hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Jehangir, 2011 dan Iqbal dan Waseem, 2012).



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

Sumber: Berbagai Pendapat dan Publikasi

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka masalah yang ingin dijawab adalah mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Permasalahan tersebut dijawab dengan gambar 1.

Hipotesis disusun berdasarkan kajian sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Alves (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Vigoda (2002) stres kerja didefinisikan sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidak mampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Leung *et al.* (2007) bahwa stres kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja dan situasi rumah dan pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Prihatsanti (2010) kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja adalah suatu persepsi reaksi emosional seseorang

bahwa, apakah pekerjaannya memenuhi kebutuhan permintaan dan harus sesuai dengan kebutuhan pribadi (Fairbrother dan Warn, 2003). Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan dalam bekerja, kepuasan dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Tsai dan Huang (2008) ada lima macam dimensi yaitu diukur dengan pengawasan, rekan kerja, upah, promosi, pekerjaan itu sendiri.

### **Komitmen Organisasional**

Muthuveloo dan Rose (2005) komitmen organisasional didefinisikan sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Allen dan Meyer (1993) komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan perusahaan dan pegawai sebagai penentu karyawan akan bertahan atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Tsai dan Huang (2008) adalah komitmen kelanjutan, komitmen normatif dan komitmen afektif.

### **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, penelitian dilakukan di UD. Ulam Sari yang berlokasi di Jalan Gunung Batukaru Gg IV No. 3 Denpasar, objek penelitian mencakup stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Jumlah populasi penelitian adalah 66 orang seluruh karyawan UD. Ulam Sari. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, dengan menggunakan pendekatan *Variance Based*, (Ghozali, 2008).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1.usia</b>		
a. 26 - 35 tahun	19	28,79
b. 36 - 45 tahun	35	53,03
c. 46 ≥ tahun	12	18,18
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>2. Jenis Kelamin</b>		
a. Pria	43	65,16
b. Wanita	23	34,84
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>3. Pendidikan</b>		
a. SMA	22	33,33
b. Diploma	36	54,55
c. S1/S2	8	12,12
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>3. Masa Kerja</b>		
a. 1 - 5 tahun	15	22,73
b. 5 - 15 tahun	37	56,06
c. 15 - 20 tahun	14	21,21
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Karakteristik responden dengan berbagai kriteria dapat dilihat pada Tabel 1. Responden dengan umur 36-45 berada pada posisi pertama sebanyak 35 orang atau 53,03 persen. Jenis kelamin lebih banyak adalah laki-laki, sebanyak 43 responden atau 65,16 persen. Tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat

pendidikan D3 sebanyak 36 orang atau 54,55 persen. Responden dengan masa kerja 5–15 tahun memiliki jumlah terbanyak 37 orang atau 56,06 persen.

### Stres Kerja (X)

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Stres Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Rata2 skor</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Prilaku Pribadi</b>		
Kualitas pekerjaan	3,45	Baik
Tanggung jawab	3,79	Baik
Resiko	3,42	Cukup baik
<b>Total skor</b>	<b>3,56</b>	<b>Baik</b>
<b>Dukungan Sosial</b>		
Dukungan Keluarga	3,44	Baik
Rekan kerja	3,21	Cukup baik
<b>Total Skor</b>	<b>3,33</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Konflik Peran</b>		
Bertentangan dengan rekan kerja	3,58	Baik
Bertentangan dengan atasan	3,67	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,62</b>	<b>Baik</b>
<b>Lingkungan Buruk</b>		
Kantor terlalu ramai	3,45	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,45</b>	<b>Baik</b>
<b>Beban Kerja</b>		
Pekerjaan yang membosankan	3,94	Baik
Kemampuan tidak digunakan	3,39	Cukup baik
<b>Total skor</b>	<b>3,67</b>	<b>Baik</b>
<b>Situasi Rumah &amp; Pekerjaan</b>		
Banyak waktu dirumah	3,45	Baik
Pengabdian yg bertentangan	3,83	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,64</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 2 menunjukkan penilain karyawan terhadap stres kerja memiliki kriteria baik, pada item dukungan sosial memiliki nilai terendah yakni 3,33

sehingga untuk menekan stres kerja sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka.

### Kepuasan Kerja (Y1)

**Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Rata2 skor</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Pengawasan</b>		
Dukungan dari atasan	3,55	Baik
Atasan tidak mengejar kedudukan	3,76	Baik
Puas dengan keputusan atasan	3,82	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,71</b>	<b>Baik</b>
<b>Rekan Kerja</b>		
Senang bekerja dengan rekan kerja	3,65	Baik
Rekan kerja yg bertanggung jawab	3,62	Baik
Diberi kesempatan meminta bantuan	4,00	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,76</b>	<b>Baik</b>
<b>Upah</b>		
Gaji bisa untuk semua kebutuhan	3,59	Baik
Diberi jaminan kesehatan	3,65	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,62</b>	<b>Baik</b>
<b>Promosi</b>		
Pengembangan karir	3,86	Baik
Adanya promosi	3,67	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,77</b>	<b>Baik</b>
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		
Mampu menyelesaikan pekerjaan	3,64	Baik
Selalu sibuk	3,62	Baik
Menjadi yg diperlukan	3,83	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,70</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 3 menunjukkan karyawan memiliki kepuasan kerja secara keseluruhan baik. Nilai terendah pada item upah dengan 3,62. Kepuasan kerja

karyawan dapat ditingkatkan lagi apabila perusahaan lebih memperhatikan lagi upah atau gaji yang diterima karyawan.

### Komitmen Organisasional (Y2)

**Tabel 4. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional**

<b>Pernyataan</b>	<b>Rata2 skor</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Komitmen Kelanjutan</b>		
Sedikit pilihan berhenti kerja	3,52	Baik
Hidup terganggu jika berhenti kerja	3,89	Baik
Keinginan untuk pindah	3,44	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,62</b>	<b>Baik</b>
<b>Komitmen Normatif</b>		
Setia dengan perusahaan	3,70	Baik
Bertanggung jawab dgn organisasi	3,80	Baik
Memiliki tujuan yg sama dgn perusahaan	3,20	Cukup baik
<b>Total skor</b>	<b>3,57</b>	<b>Baik</b>
<b>Komitmen Afektif</b>		
Merasa bagian organisasi	3,77	Baik
Berusaha demi kemajuan perusahaan	3,85	Baik
Perusahaan ini adalah yang terbaik	3,65	Baik
<b>Total skor</b>	<b>3,76</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 4 menunjukkan komitmen organisasional karyawan adalah baik. Item komitmen normatif adalah item dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,57 sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasional hendaknya perusahaan dapat lebih meyakinkan karyawan agar persepsi terhadap organisasi adalah sama dengan apa yang mereka inginkan.

### *Goodness Of Fit – Outer Model*

Tabel 5. menunjukkan seluruh *outer loading* memiliki nilai lebih besar dari 0,5, pengukuran ini telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

**Tabel 5. Hasil Pengujian *Convergent Validity***

<b>Stres kerja</b>	<b>Outer Loading</b>
X1	0.849
X2	0.829
X3	0.805
X4	0.796
X5	0.741
X6	0.779
<b>Kepuasan kerja</b>	
Y1.1	0.694
Y1.2	0.860
Y1.3	0.782
Y1.4	0.595
Y1.5	0.811
<b>Komitmen organisasional</b>	
Y2.1	0.886
Y2.2	0.803
Y2.3	0.896

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai akar AVE pada variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,5, sehingga pengukuran memenuhi syarat pengukuran *discriminant validity*.

**Tabel 6. Hasil Pengujian *Discriminant Validity***

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>	<b>AVE</b>	<b>X</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>
X	0.641	0.800	1.000		
Y1	0.569	0.754	0.863	1.000	
Y2	0.745	0.863	-0.620	-0.617	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 7 hasil dari pengujian *composite reliability* menunjukkan hasil yang baik karena variabel laten seluruhnya reliabel karena memiliki nilai *composite*

*reliability* lebih besar dari 0,7, seluruh indikator menjadi alat ukur konstruksinya masing-masing.

**Tabel 7. Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
X	0.914	Reliabel
Y1	0.866	Reliabel
Y2	0.897	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

*Goodness of Fit – Inner Model (Structural Model)*

**Tabel 8. *R-square***

Variabel	R-square
Kepuasan kerja	0.384
Komitmen organisasional	0.756

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Nilai *predictive – relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2).....(1 - Rp^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,7563) (1 - 0,3845) = 0,1499$$

$$Q^2 = 0,8501$$

Hasil diatas menunjukkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,8501 nilai ini > 0, hal ini bererti bahwa 85,01% variasi pada variabel komitmen organisasional dijelaskan oleh variabel yang digunakan pada model, sisanya sebesar 14,99% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar model, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive-relevance*.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji dengan *Partial Least Square* (PLS), menggunakan uji t (*t-test*) pada setiap jalur pengaruh antara variabel, menggunakan metode *bootstrapping*, pengujian dengan *bootstrapping* bermaksud mengurangi permasalahan ketidak normalan data penelitian.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis (*Partial Least Square*)**

<b>Hipotesis</b>	<b>Path Coeffisients</b>	<b>T-statistics</b>	<b>Kesimpulan</b>
Stres terhadap komitmen organisasional	-0.133	11.700	Signifikan
Stres terhadap kepuasan organisasional	-0.620	12.563	Signifikan
Kepuasan terhadap komitmen organisasional	0.781	14.906	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

### Pengujian Hipotesis 1

Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional menghasilkan nilai -0,133 dan t-statistik 11,700. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyebutkan stres berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional diterima, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah komitmen organisasional.

### Pengujian Hipotesis 2

Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai -0,620 dan t-statistik 12,563. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga kesimpulan hipotesis 2

menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang mereka miliki.

### **Pengujian Hipotesis 3**

Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai 0,781 dan t-statistik 14,906. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, artinya semakin tinggi kepuasan kerja dirasakan karyawan akan semakin tinggi komitmen organisasional mereka miliki.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional**

Stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Velnampy dan Aravinthan (2013) dan Khatibi *et al.* (2009) yang membuktikan bahwa stres kerja berkaitan yang negatif dengan komitmen organisasional. Konflik atau ambigu sebagai pembentuk stres mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi yang artinya terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional (Pool, 2000). Cha *et al.* (2011) dan Moncrief *et al.* (1997) berpendapat stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Hal ini relevan dengan penelitian Mansoor *et al.* (2011) dan Cummins (1990) stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti *et al.*, 2011). Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan (Jehangir, 2011).

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional**

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja muncul ketika terjadi titik temu antara harapan karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dengan apa yang diberikan oleh organisasi.

Hasil ini sekaligus mengkonfirmasi penelitian Meyer *et al.* (2002), kepuasan kerja adalah penentu komitmen organisasi, perbedaan utama antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja adalah bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai emosional tanggapan yang karyawan miliki terhadap organisasinya sedangkan kepuasan kerja adalah tanggapan yang

dimiliki seorang karyawan terhadap semua pekerjaan. Moynihan (2000) dan Lumley (2011) menyatakan kepuasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen yang artinya setiap pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berkomitmen tinggi juga terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Koh dan Bo (2004) menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, setiap perusahaan perlu memperhatikan antara stres dan komitmen organisasional seorang agar perusahaan tidak keluar dari apa yang menjadi tujuan perusahaan itu. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung berkomitmen untuk organisasi dan karyawan yang puas dan berkomitmen lebih mungkin untuk menghadiri pekerjaan (Eslami dan Gharakhani, 2012).

### **Implikasi Penelitian**

Sesuai dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dimana ketiga hasil yang diperoleh adalah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, telah mengkonfirmasi teori yaitu stress seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya. Kedua stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja telah mengkonfirmasi teori yaitu seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Terakhir kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, telah mengkonfirmasi teori yaitu kepuasan seorang karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi yang berdampak pada komitmen organisasional seorang karyawan terhadap organisasinya.

Hasil analisis yang dilakukan nilai rata-rata terendah pada stres kerja adalah yang menyatakan dukungan sosial hal ini berarti, lingkungan dari perusahaan kurang mampu mendukung pekerjaan mereka baik itu sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan. Hasil analisis yang dilakukan pada kepuasan kerja nilai rata-rata terendah adalah upah hal ini berarti, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap gaji ataupun tunjangan finansial agar karyawan lebih merasa puas. Terakhir adalah komitmen organisasional dimana hasil dari analisis yang dilakukan nilai rata-rata terendah adalah komitmen normatif hal ini berarti, perusahaan kurang memberikan pemahaman kepada karyawannya terhadap apa yang diinginkan perusahaan dan apa nantinya yang akan diterima karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis memperoleh beberapa simpulan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Beberapa saran dapat dijadikan bahan pertimbangan menentukan keputusan dalam rangka menekan atau mengurangi stres kerja sebaiknya

perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Meningkatkan kepuasan karyawan sebaiknya lebih memperhatikan lagi tentang gaji karena merupakan tolak ukur penilaian kerja seorang karyawan terhadap hasil kerjanya, jika karyawan sudah merasa hasil kerjanya mendapatkan balasan yang sesuai maka akan timbul rasa puas di dalam diri mereka. Meningkatkan komitmen organisasional hendaknya perusahaan dapat lebih meyakinkan karyawan agar persepsi terhadap organisasi adalah sama dengan apa yang mereka inginkan, jika persepsi antara karyawan dengan apa yang ditunjukkan perusahaan sejalan maka akan terwujud keselarasan tujuan yang akan berdampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

## **REFERENSI**

- Alves, S. 2005. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA journal*, vol. 73. No 6, pg. 443.
- Azzem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, Vol. 1, pg 295-299.
- Allen, N. J. And Meyer, J. P. 1993. Organizational Comitment: Evidence of Career Stage Effects ? *Journal of Business Research*, Vol. 26. No. 7, pg 49 – 61.
- Bergh, Z. & Theron, A.Eds. 2000. *Psychology in the work context*. Oxford: Oxford University Press. P.480.
- Bhatti, Nadeem., Jiskani.M.,Pathan, M.A.,Magsi, M.R. 2011. Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, Vol.4, No.3, pg 264-270.

- Cha, Jae Min; Kim, Seung Hyun; Cichy, Ronald F .2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members . *Psychology & Marketing*, Vol. 21 , No. 6, pg 405-424.
- Cummins, R.C. 1990. Job Stress and Buffering Effort of Supervisory Support. *Group and Organizational Studies*, Vol. 15, No.1, pg 92-104.
- Eslami, Javad and Davood Gharakhani. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPJ Journal of Science and Technology*. Vol. 2, No. 2, pg. 225-247
- Firt, Lucy; Mellor, david J; Moore, Kathleen A; Loquet, Claude. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 2, pg 170 – 187.
- Fisher, S. 1994. Stress in academic life: The mental assembly line. London: The Society for Research into Higher Education & Open University Press, p.2
- Fairbrother, Kerry and James Warn. 2003. Workplace dimensions, stress and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 18 No. 1, pp. 8-21
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Iqbal, Muhammad Impact and Waseem, Muhammad Adnan. 2012. 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*, Vol. 2, No. 2, pg. 215- 235. ISSN 2162-3058.
- Jehangir Muhammad., Nasir Kareem., Ayaz Muhammad Tahir., Shaheed Soherwardi, 2011. Effects Of Job Stress On Job Performance And Jobsatisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vo 13, No 7. pg 567 - 589
- Koh, Hian Chye and Boo, El'fred H.Y. 2004. Organizational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment. *Management Decision*, Vol. 42, No. 4, pg 677-693.

- Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi.2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy.*World Journal of Sport Sciences*, Vol. 2, No. 4, PP 272-278. ISSN 2078-4724.
- Leung, Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shan Chan. 2007. Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*. Vol .18 (1), pg. 17-26 ISSN 1816-9554.
- Lumley, E.J. ; Coetzee, M; Tladinyane, R; Ferreira, N. 2011. Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment Outhern. *African Business Review*, Vol. 15, No. 1.pg 889-978.
- Muthuveloo, Rajendran and Raduan Che Rose. 2005. Typology of Organisational Commitment. *American Journal of Applied Science*. Vol. 2, No. 6 : pg. 1078-1081, ISSN 1546-9239.
- Mansoor Muhammad., Sabtain Fida., Saima Nasir, Zubair Ahmad, 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Meyer, J.P; Allen, N.J; Smith, C.A. 2002. Commitment to organizations and occupations:extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No. 8. pg 538–551.
- Moynihan, Lisa M.; Boswell, Wendy R.; Boudreau, John W. 2000. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 3 . No 21. pg 00-16.
- Moncrief, W.C., and Babakus, E., Cravens, D.W., Johnston M. 1997. Examining The Antecedents and Consequences of Salesperson Job Stress. *Eurupeon Journal of Marketing*, Vol. 31, No 11/12, pg. 756-798.
- Prihatsanti, Unika. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Need For Achievement Dengan Kecenderungan Resistance To Change Pada Dosen Undip Semarang, *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8, No.2 . p 145 – 165.
- Pool, S . W. 2000. Organizational Culture and its relationship between Job Tension in measuring outcomes Among Business Executive , *The Journal Of Mangement Development* , Vol 19. No. 1, pp. 32-49.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prialindo.
- Steers, Richard M and L W Porter, 1987. *Motivation and Work Behaviour*, Fourth Edition, New York, Mc Graw Hill.
- Tsai, Ming-Tien and Huang, Chun-Chen. 2008. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. Vol. 3, No. 8, pp 65–581.
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905
- Vigoda, Eran, 2002. Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationship among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, p. 571 – 591
- Zurnali, Cut. 2010, *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung.