

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.  
AKAR DAYA MANDIRI**

**Kadek Sri Widayanti <sup>1</sup>  
Ni Ketut Sariyathi <sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: [k.sriwidayanti@gmail.com](mailto:k.sriwidayanti@gmail.com) / telp: +6281 339 860 378

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung. Sampel yang diambil sebanyak 94 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 21 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, stres kerja, komitmen organisasi

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the effect of job satisfaction, employee empowerment, and job stress on organizational commitment. This research was conducted on employees CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung. Samples taken as many as 94 respondents. The samples in this study using proportional random sampling technique. Data collected by questionnaires by using a 5-point likert scale to measure 21 question items. The analysis technique used is the Multiple Linear Regression Analysis. Based on analysis result found that variables job satisfaction and employee empowerment have positive and significant impact on organizational commitment. Job stress have negative significant effect on organizational commitment. The company should always pay attention to job satisfaction, employee empowerment, and job stress for employees so that employees will be highly committed to the company.*

**Keywords:** job satisfaction, employee empowerment, job stress, organizational commitment

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hazisma (2013) komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Yavuz (2010) berpendapat bahwa komitmen karyawan dalam perusahaan sangatlah penting karena komitmen karyawan akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Karambut dkk. (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Menurut Purba (2011), komitmen organisasi merupakan keberpihakan seorang karyawan sebagai anggota dengan melibatkan diri secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan untuk terus bertahan, mendukung visi dan misi, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan (Wibowo, 2011).

Cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh para karyawan mengenai pekerjaannya. Menurut Parwita dkk. (2013) menyatakan bahwa seorang karyawan

yang merasa puas saat bekerja, maka ia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah Iqbal *et al.* (2014). Menurut Suma dan Lesha (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain kepuasan kerja karyawan terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan dan stres kerja. Fadzilah (2006) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan sangat penting dan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya. Pemberdayaan terhadap karyawan akan membuat seseorang merasa penting, senang dan tertantang oleh pekerjaan mereka. Baird dan Wang (2010) menyatakan bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan.

Ismail *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian yang telah dilakukan oleh

Nursyamsi (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia. Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Siagian, 2012:140). Menurut Jamal (2011), stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan. Menurut Karambut dkk. (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Harun *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan berimplikasi pada rendahnya komitmen organisasional.

CV. Akar Daya Mandiri merupakan salah satu perusahaan distributor Telkomsel. Karyawan pada perusahaan ini berjumlah 123 orang dengan karyawan tetap berjumlah 58 orang dan 65 orang sebagai karyawan kontrak. Lokasi perusahaan beralamat di Jl. By Pass Ngurah Rai, Ruko Amelia No.11-12 memiliki lokasi yang strategis. Selain lokasi yang strategis, dukungan semangat kerja dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas sangat diharapkan untuk kemajuan perusahaan. Indikasi rendahnya kepuasan kerja

yang perlu diperhatikan perusahaan adalah berkaitan dengan upah lembur yang diterima karyawan tidak sesuai dengan waktu lembur mereka, karyawan merasa kurang mendapatkan peluang untuk berkembang atau dikembangkan oleh perusahaan tentang karir mereka, dan masih ada beberapa karyawan merasa bahwa kepuasan kerja secara finansial belum mereka rasakan.

Selain indikasi rendahnya kepuasan kerja, karyawan merasa kurang diberdayakan dan karyawan juga sering mengalami stres kerja. Karyawan merasa bahwa atasan kurang percaya dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan saja dan tidak memberikan kesempatan kepada yang lainnya untuk terlibat. Selain itu, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan juga harus memerlukan persetujuan dari pimpinan sehingga pekerjaannya menjadi tertunda dan tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Sedangkan stres kerja yang dialami karyawan perlu mendapatkan perhatian. Karyawan sering menerima beban kerja yang berlebihan sehingga sebagian pekerjaannya tidak mampu diselesaikan tepat waktu dan sering dikerjakan pada saat jam keluar kantor.

Komitmen karyawan yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi berhubungan dengan keterikatan emosional karyawan untuk organisasi (Harun *et al.*, 2014). Rendahnya komitmen karyawan dapat dilihat dari tingkat keterlibatan karyawan yang berupa tingkat kehadiran sehari-hari atau tingkat absensinya yang masih rendah. Masalah lain yang dihadapi perusahaan selain tingkat absensi juga disebabkan kurangnya loyalitas karyawan dan ketidakdisiplinan jam kerja yang dapat dilihat saat jam masuk kerja,

dimana masih banyak terdapat karyawan yang jam kedatangannya terlambat 5-15 menit.

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui dan memahami sejauh mana aspek kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung. Lokasi ini dipilih karena terdapat indikasi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari tingkat absensinya dan akses data yang mudah untuk di dapatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung?; 2) Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung ?; 3) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung; 2) Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung; 3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung.

Wibowo dkk. (2015) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan gambaran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan

organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Menurut Luthans (2006:249) menjelaskan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dimana anggota dapat memusatkan perhatiannya pada organisasi melalui keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Berberoglu dan Secim (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam perilaku karyawan. Hal ini mencerminkan identifikasi diri dari karyawan terhadap tujuan organisasinya (Naqvi *et al.*, 2013). Menurut Karambut dkk. (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, merasa senang dalam bekerja dan karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan gambaran sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan kesediaannya mempertahankan keanggotaannya melalui sikap loyal yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam mengukur komitmen organisasi yaitu sebagai berikut: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), mengacu pada sejauh mana hubungan emosional karyawan terhadap organisasi; 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi sehingga karyawan akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi; 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), mengacu pada sejauh mana

karyawan merasa wajib dan bertanggung jawab untuk melanjutkan pekerjaannya di organisasi.

Menurut Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja. Wibowo dkk. (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Sedangkan Simanjuntak (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Suma dan Lesha (2013) bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap kompensasi, beban kerja, promosi, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan berbagai aspek seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, dan lingkungan atau kondisi di tempat kerja, serta pemimpin memberikan pengarahan kepada karyawannya.

Tsai dan Huang (2008) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator dalam kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut: 1) Pengawasan merupakan kemampuan pemimpin yang senantiasa mengawasi maupun memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja; 2) Rekan kerja merupakan sejauh mana karyawan

berinteraksi dengan rekan kerjanya sehingga mampu untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya; 3) Gaji merupakan bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan. 4) Promosi merupakan peluang karyawan untuk dapat berkembang melalui pengembangan karir atau kenaikan jabatan; 5) Pekerjaan itu sendiri merupakan sejauh mana karyawan merespon pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pemberdayaan karyawan dikatakan sangat menguntungkan banyak perusahaan jika dikelola dan dipelihara dengan baik (Ongori, 2009). Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menurut Siagan (2012:258) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Ismail *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Dewi dan Utama, 2015).

Menurut Wibowo (2012:419), suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut: 1) Menimbulkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi; 2) Meningkatkan percaya diri dalam

melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai; 3) Pemberdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru serta memberikan kesempatan untuk melihat sesuatu dengan cara yang berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdayakan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Menurut Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut; 1) *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya; 2) *Competence*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik; 3) *Self-determination*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan; 4) *Impact*, mengacu pada sejauh

mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

Stres kerja merupakan respon seseorang baik berupa emosi fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi dari kapasitas tuntutan kerja yang tidak seimbang pada individu (Ardana dkk. 2008:25). Menurut Wibowo dkk. (2015), stres kerja merupakan seseorang yang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi ia tidak dapat mengatasi tugas yang telah dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu menghadapi tugas tersebut.

Menurut Nursyamsi (2012), stres kerja adalah gambaran seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan dan termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman dan rasa tidak nyaman yang akan dirasakan karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Jamal (2011) berpendapat bahwa stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan.

Menurut Hidayati dkk. (2008) menyatakan bahwa stres dapat bersifat positif yang disebut "*eustress*" dan dapat bersifat negatif yang disebut "*distress*". Stres yang bersifat positif (*eustress*) yaitu mendorong seseorang untuk dapat berprestasi, seperti lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, *distress* merupakan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan yang dapat menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan.

Menurut Karambut dkk. (2012) dampak perilaku terhadap stres antara lain emosi yang tiba-tiba meledak. Dampak kognitif yang diakibatkan antara lain

konsentrasi yang buruk. Sedangkan dampak psikologis yang ditimbulkan seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah. Rehman *et al.* (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang menyadari tekanan pada dirinya dan ketergantungan yang disebabkan oleh prasyarat pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisiknya, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempatnya berada.

Menurut Rahmawati (2009) menyatakan bahwa terdapat 6 indikator dalam mengukur stres kerja yang berasal dari dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut: 1) Tuntutan tugas, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) Tuntutan peran, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa peraturan yang cukup fleksibel dalam menjalankan tugas akan turut mendukung karyawan selama bekerja sehingga konflik peran yang dirasakan dari tugas yang dibebankan oleh atasan masih dapat diatasi; 3) Tuntutan hubungan antarpribadi, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa konflik yang terjadi dengan rekan kerja hanya sebatas pada permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan bukan karena permasalahan pribadi sehingga hubungan yang baik antar karyawan tetap terjaga; 4) Struktur organisasi, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa struktur organisasi yang jelas akan menggambarkan alur komunikasi yang jelas sehingga karyawan mengetahui

darimana informasi diperoleh untuk menjalankan pekerjaannya; 5) Kepemimpinan organisasi, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa atasan memberikan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan; 6) Tahap hidup organisasi, perusahaan yang berada pada tahap mapan dan sedang melakukan pengembangan, pada umumnya karyawan akan berusaha bekerja keras menghadapi berbagai tuntutan tugas sebab pemberhentian karyawan menjadi pemicu kecemasannya.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya telah membuktikan bahwa komitmen karyawan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Pramudistya (2014), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Fu *et al.* (2011), menyimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu gaji, rekan kerja, supervisi, promosi dan pekerjaan itu sendiri memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014), bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Junaedi dkk. (2013) memperoleh hasil dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2011) menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kuo *et al.* (2010) juga memperoleh hasil dalam

penelitannya bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen karyawan dalam organisasi. Melalui kebijakan pemberdayaan karyawan yang tepat akan memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Parameswari dan Rahyuda (2014), bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jafari *et al.* (2013) dalam penelitiannya terhadap 126 karyawan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dan komitmen karyawan dalam organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

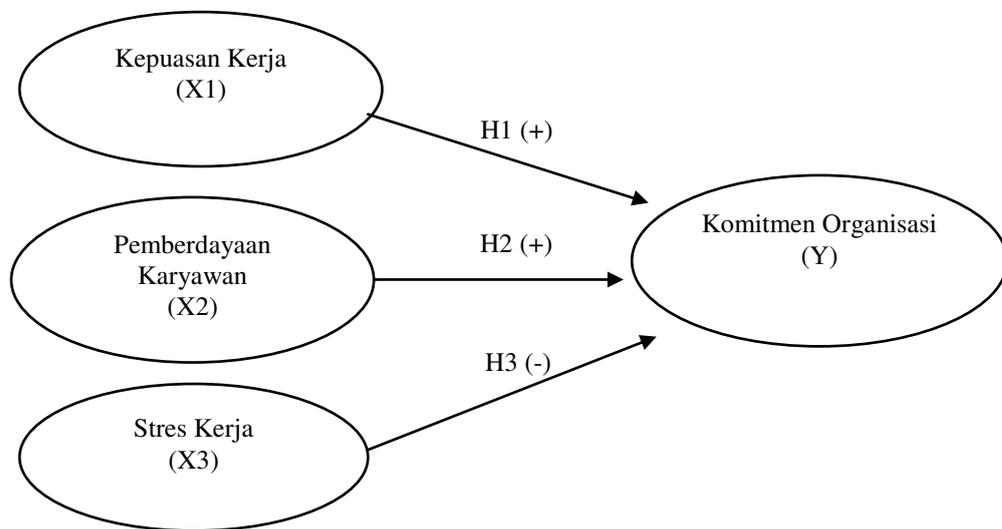
H<sub>2</sub> : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harun *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Wibowo dkk. (2015) juga memperoleh hasil dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khatibi *et al.* (2009), menunjukkan hubungan yang negatif signifikan antara stres kerja dan komitmen organisai. Iresa dkk. (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Karambut dkk. (2012) memperoleh hasil bahwa arah hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi, semakin rendah stres kerja seseorang

akan semakin tinggi komitmen organisasional mereka. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung.

Berdasarkan penelurusan kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian sebelumnya maka model konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut.



**Gambar 1: Kerangka konseptual**

Sumber:

- H<sub>1</sub> : Tanuwijaya dan Pramudistya (2014), Fu *et al.* (2011), Saputra (2014), dan Junaedi dkk. (2013).
- H<sub>2</sub> : Ismail *et al.* (2011), Kuo *et al.* (2010), Parameswari dan Rahyuda (2014), dan Jafari *et al.* (2013).
- H<sub>3</sub> : Harun *et al.* (2014), Wibowo dkk. (2015), Khatibi *et al.* (2009), Iresa dkk. (2015), dan Karambut dkk. (2012).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung yang berlokasi di Jl. By Pass Ngurah Rai, Ruko Amelia No.11-12. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sebanyak 94 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus slovin.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

Teknik Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian sebanyak 94 orang dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang dengan presentase 51,1 persen sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang dengan persentase 48,9 persen. Hal ini berarti bahwa responden karyawan CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung lebih dominan laki-laki. Faktor jenis kelamin akan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga harus ada keseimbangan antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Usia responden pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung mayoritas berusia 23-27 tahun yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 39,3 persen dan responden terkecil berusia 38-42 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase

5,3 persen. Tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung dominan berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 36 orang dengan pesentase 38,2 persen dan tingkat pendidikan terkecil yaitu tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang dengan persentase 13,9 persen. Tingkat pendidikan merupakan salah satu yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan menunjukkan pengetahuan serta daya pikir yang dimiliki oleh responden.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	51,1
2	Perempuan	46	48,9
	Jumlah	94	100

No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	18-22	31	33
2	23-27	37	39,3
3	28-32	12	12,8
4	33-37	9	9,6
5	38-42	5	5,3
	Jumlah	94	100

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	36	38,2
2	D1	18	19,1
3	D3	13	13,9
4	S1	27	28,8
	Jumlah	94	100

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	< 1	26	27,7
2	1-5	43	45,7
3	> 5	25	26,6
	Jumlah	94	100

Sumber: Data diolah, 2016

Masa kerja karyawan di CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung dominan memiliki pengalaman kerja pada rentan waktu 1-5 tahun dengan jumlah karyawan

sebanyak 43 orang dengan persentase 45,7 persen. Masa kerja merupakan rentang waktu yang telah ditempuh oleh karyawan dalam bekerja.

**Tabel 2.**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,826	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,806	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,814	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,798	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,765	Valid
2	Pemberdayaan Karyawan (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,821	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,913	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,901	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,779	Valid
3	Stres Kerja (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,798	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,892	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,789	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,831	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,867	Valid
		X <sub>3.6</sub>	0,814	Valid
4	Komitmen Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,781	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,833	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,851	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,857	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,826	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,896	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien dengan skor total seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,30. Dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini valid.

**Tabel 3.**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,855	Reliabel
2.	Pemberdayaan Karyawan (X2)	0,877	Reliabel
3.	Stres Kerja (X3)	0,906	Reliabel
4.	Komitmen Organisasional (Y)	0,912	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 3. menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, stres kerja dan komitmen organisasi memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.**  
**Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	94
<i>Kalmogorov-Smirnov Z</i>	0,658
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,779

*Sumber:* Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4. dapat dikatakan bahwa nilai *Kolmogorov- Smirnov* sebesar 0,658 dan *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,779. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,779 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

**Tabel 5.**  
**Uji Multikoleniaritas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,318	3,147
Pembedayaan Karyawan ( $X_2$ )	0,302	3,314
Stres Kerja ( $X_3$ )	0,409	2,445

*Sumber:* Data diolah, 2016

Tabel 5. menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

**Tabel 6.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	Sig.
Kepuasan Kerja	-0,931	0,354
Pemberdayaan Karyawan	0,350	0,727
Stres Kerja	0,381	0,704

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *Sig* dari variabel kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja masing-masing memiliki nilai sebesar 0,354, 0,727 dan 0,704 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Ini berarti model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandarized Coefficiens		Standarized Coefficiens	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,000	0,057		0,000	1,000
Kepuasan Kerja	0,369	0,101	0,369	3,633	0,000
Pemberdayaan Karyawan	0,235	0,104	0,235	2,255	0,027
Stres Kerja	-0,315	0,089	-0,315	-3,519	0,001
R	= 0,840				
R Square	= 0,706				
Adjusted R Square	= 0,969				
F Statistik	= 71,883				

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 7. diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0,000 + 0,369 X_1 + 0,235 X_2 - 0,315 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$R^2 = 0,706$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  : Komitmen Organisasi
- $X_1$  : Kepuasan Kerja
- $X_2$  : Pemberdayaan Karyawan
- $X_3$  : Stres Kerja
- $e$  : *Error Term*

Hasil regresi linier berganda pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,369. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan. Variabel pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,235. Hal ini berarti bahwa jika pemberdayaan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi sebesar -0,315. Hal ini berarti bahwa jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan rendah.

Pada Tabel 7. dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,706 atau 70,6% yang berarti bahwa besarnya kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai sig. dari variabel kepuasan kerja (0,000), pemberdayaan karyawan (0,027), dan stres kerja (0,001) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

komitmen organisasi. Hasil tersebut memiliki arti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Pramudistya (2014), Fu *et al.* (2011), Junaedi dkk. (2013) dan Saputra (2014) yang juga menemukan adanya pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 2 yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memiliki arti bahwa manajer yang telah melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan tinggi. Sebaliknya, apabila pemberdayaan karyawan belum sepenuhnya dilakukan oleh manajer, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin rendah. Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2011), Kuo *et al.* (2010), Parameswari dan Rahyuda (2014) dan Jafari *et al.* (2013) yang membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 3 yang

menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Harun *et al.* (2014), Wibowo dkk. (2015), Khatibi *et al.* (2009), Iresa dkk. (2015) dan Karambut dkk. (2012) yang juga menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan pada variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan; 2) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan; 3) Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen yang dirasakan karyawan

terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah komitmen yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penghasilan yang didapatkan karyawan, dimana pihak perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi; 2) Pihak manajemen perusahaan hendaknya perlu memberikan bekal tambahan dalam meningkatkan percaya diri karyawan dan memberikan sarana prasarana yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik yang dimiliki; 3) Pihak manajemen perusahaan hendaknya mengurangi beberapa peraturan dalam menjalankan tugas karyawan sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya; 4) Penelitian ini hanya sebatas meneliti kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, stres kerja dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

## **REFERENSI**

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baird, Kevin dan Haiyin Wang. 2010. Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors. *Personnel Review*. Vol. 39. No. 5. pp. 574-599.
- Berberoglu, Aysen dan Hikmet Secim. 2015. Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance Among Health Care Professionals: Empirical Evidence From a Private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 7. No. 1. pp. 64-71.

- Dewi, I Gusti Agung Dhyan Shinta dan I Wayan Mudiarta Utama. 2015. Pengaruh Emotional Intelligence Leaders, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4. No. 6. pp. 1676-1699.
- Elnaga, Amir Abou dan Amen Imran. 2014. The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*. Vol. 2. No. 1. pp. 13-26.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol.3. No.1. pp. 12-27.
- Firt, Lucy, Mellor, David, Moore, Kathleen A, Loquet dan Claude. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19. No. 2. pp. 170 – 187.
- Fu, Weihui, Satish P. Deshpande dan Xiao Zhao. 2011. The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees. *Journal Business Ethics*. Vol. 104. pp. 537–543.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Harun, Haryanni, Rohani Salleh, Mumtaz Ali Memon, M Noor Rosli Baharom dan Azrai Abdullah. 2014. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*. Vol. 10. No. 11. pp. 28-32.
- Hazisma, L. Suhairi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*. Vol. 9. No. 3. pp. 89-95.
- Hidayati, Reni, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2. No.1. pp. 91-96.
- Iqbal, Saba, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan dan Mehwish Noreen. 2014. The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4. No. 2. pp. 181-195.
- Iresa, Amelia Rahma, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 23. No. 1. pp. 1-10.

- Ismail, Azman, Hasan Al-BannaMohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad dan Munirah HanimYusuf. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*. Vol. 2. No. 1. pp. 89-107.
- Jafari, Vorya, Mohamad Ali Moradi dan Mohamad Ahanchi. 2013. An Examination of the Relationship between Empowerment and Organizational Commitment (Case Study Kurdistan Province Electric Staff). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol. 4. No. 12. pp. 860-868.
- Jamal, Muhammad. 2011. Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 20. pp. 20-29.
- Junaedi, Deddy, BambangSwasto dan Hamidah NayatiUtami. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PP. Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit*. Vol. 7. No. 1. pp. 127-136.
- Karambut, Christien A., Eka Afnan T dan Noormijati, 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 3. pp. 655-668.
- Khatibi, A, H. Asadi dan 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.
- Kuo, Tsung-Hsien, Li-An Ho, Chinho Lin dan Kuei-Kuei Lai. 2010. Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 110. No. 1. pp. 24-42.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Yogyakarta: ANDI
- Naqvi, S.M.M.R., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal dan Mohsin Ali. 2013. Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8. No. 17. pp. 92-102.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Conference in Business, Accounting, and Management*. Vol. 1. No. 1. pp. 405-423.

- Ongori, Henry. 2009. Managing Behind The Scenes: a View Point on Employee Empowerment. *African Journal of Business Management*. Vol. 3. No. 1. pp. 009-015.
- Parameswari, Anak Agung Anggita dan Agoes Ganeshha Rahyuda. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Gianyar, Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3. No. 12. pp. 3781-3800.
- Parwita, Gde Bayu Surya, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 02. No. 11. pp. 737-760.
- Purba, Saut. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 2. No. 2. pp. 377-388.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8. No.1. pp. 68-80.
- Rahmawati, Siti. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Institut Pertanian Bogor*. Vol. 1. No 1. pp. 111-122.
- Rehman, Muttie ur, RabbiaIrum, Namra Tahir, Zara Ijaz, Uzma Noor dan Ume Salma. 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 3. No. 3. pp. 50-56.
- Salangka, Rian dan Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. pp. 562-572.
- Saputra, Angga Primananda. 2014. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 2. No 2.
- Siagan, Sondang P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Edisi ke 1 Cetakan 7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Edwin TH. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar. *Pelangi Pendidikan*. Vol. 20. No. 1. pp. 17-28.
- Suma, Saimir dan Jonida Lesha. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. Vol. 9. No. 17. pp. 41-51.

- Tanuwijaya, Ingrid dan Danny Wu Pramudistya. 2014. Analisa Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di Restoran Pavillion J.W. Marriott Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 2. pp. 186-191.
- Tsai, Ming-Tien dan Chun-Chen Huang. 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. 80. pp. 565-581.
- Wibowo, Agung. 2011. Analisis Peran Moderasi Locus Of Control pada Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Media Ekonomi Dan Manajemen*. Vol. 24. No. 2. pp. 38-55.
- Wibowo, I Gede Putro, Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4. No. 2. pp. 125-145.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yavuz, Mustafa. 2010. The Effects of Teachers' Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. *African Journal of Business Management*. Vol. 4. No. 5. pp. 695-701.