

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KOMITMEN KARYAWAN: STUDI KASUS PT. FEI

Achmad Tarmizi<sup>1\*</sup>, Suryani Supra Dewi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Attahiriyah Jakarta

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Attahiriyah Jakarta

\*Email-Korespondensi : atarmizi.uniat@gmail.com

### Informasi Artikel

Draft awal: 29 Juni 2017  
Revisi : 18 September 2017  
Diterima : 25 Oktober 2017  
Available online: 31 Oktober 2017

keywords: stress, job satisfaction, organizational commitment

Tipe Artikel : Research Paper



Diterbitkan oleh Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam  
Attahiriyah

### ABSTRACT

*The purpose of this study to determine the effect of stress and job satisfaction on employees commitment of PT. FEI. The method used in this study is quantitative, by distributing questionnaires to 100 randomly selected employees. Analytical techniques use path analysis with the help of LISREL program. The result of this study found that job stress had a positive effect on job satisfaction (p-value <0.05), work stress significantly influenced commitment (p-value <0.05), and job satisfaction had a positive and significant effect on work commitment. The results of this study can be made for management to be able to manage job stress in order to improve employee satisfaction and work commitment.*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada karyawan PT. FEI. Metode dalam penelitian menggunakan kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 orang karyawan yang dipilih secara acak. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program LISREL. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (p value < 0.05), stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen (p value < 0.05), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bagi manajemen untuk dapat mengelola stres kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja karyawan.

**Pedoman Sitasi** : Achmad Tarmizi & Suryani Supra Dewi (2017). Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan dan komitmen karyawan: Studi pada PT. FEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315-322

## 1. Pendahuluan

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya masalah-masalah dan tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain masalah dan tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut kepuasan dan stress.

Stres, dan stres kerja pada khususnya, telah menjadi salah satu topik utama yang diminati tidak hanya untuk akademisi tapi juga di tingkat industri dan pemerintahan. Pentingnya meneliti tentang stres kerja terkait dengan adanya kerugian yang didapatkan oleh organisasi akibat meningkatnya level stres karyawannya. Cox et al., (2002) menyebutkan bahwa "... stres terkait pekerjaan saat ini merupakan salah satu tantangan terbesar bagi kesehatan manusia yang bekerja dan kesehatan organisasi kerja mereka".

Meskipun intervensi pengelolaan stres tingkat individu tampaknya mendapatkan perhatian, namun pendekatan umum yang digunakan untuk mengurangi stres kerja dalam praktiknya lebih didominasi pada fokus organisasional. Alasan penekanan ini tampaknya terutama didasarkan pada pendekatan manajemen risiko dimana penghapusan atau pengurangan sumber stres yang nyata atau potensial lebih disukai daripada memoderasi atau melakukan perbaikan pada efek stres. Logika dan daya tarik pendekatan pengurangan stres ini sangat jelas, walaupun bukti empiris untuk keefektifannya sebagian besar dianggap kurang (van der Klink et al., 2001). Pendekatan tingkat organisasi ini tampaknya tidak sepenuhnya mengakui bahwa individu dapat bereaksi secara berbeda terhadap potensi stresor, dan bahwa perbedaan reaksi ini dapat disebabkan pada perbedaan individual.

Kreitner dan Kinicki (2005:351) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu. Hal ini merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Terdapat empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, kinerja, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga turnover.

Meskipun lebih banyak dikaitkan dengan dampak negative, stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*). Stres pada level moderat dianggap diperlukan untuk menghasilkan motivasi dan prestasi yang tinggi, namun pada level tertentu, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Gejala fisik yang dapat diamati dari stres adalah menyebabkan perubahan metabolisme, tekanan darah menjadi meningkat, dapat menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stres karyawan adalah munculkan ketidakpuasan karyawan yang dapat berwujud pada perilaku negative di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan.

Penelitian Ackfeldt & Malhotra (2013) menyimpulkan bahwa stres peran mempengaruhi negative komitmen organisasi. Ambiguitas peran sebagai penyebab stres secara tidak terduga dapat mempengaruhi komitmen kontinu secara positif. Sedangkan penelitian Lee (1996) menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara stres peran dan komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh stress dan tingkat kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan

sehingga pemimpin dapat mengambil tindakan strategis yang berkaitan dengan kebijakan sumber daya manusia untuk dapat memberdayakan karyawannya secara optimal. Membantu pimpinan dalam melakukan penilaian dan identifikasi terhadap kebutuhan – kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan maupun melakukan penilaian terhadap komitmen karyawan.

## 2. Kajian Pustaka

Stress kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada.

Siagian (2008) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Berdasarkan definisi di atas, stress kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja.

*Stressor* level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*) meliputi : (a) *role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat; (b) *role conflict*, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut; dan (c) *role ambiguity*. Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum; (d) *time pressure* (tekanan waktu) terjadi ketika pegawai diminta mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu terbatas (e) *career progress* (kemajuan karir) adalah bentuk kecemasan pegawai atas karir mereka di Direktorat Jenderal Pajak.

*Stressor* level kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Dinamika kelompok meliputi : (a) *rewards* (penghargaan) yang tidak sebanding dengan beban kerja, (b) pimpinan menunjukkan ketidakpedulian; (c) konflik dengan sesama rekan, (d) dukungan rekan kerja tidak memadai; dan (e) kerjasama tim kurang efektif.

### 2.1. Hubungan Stress dengan komitmen dan kepuasan kerja

Bhagat et al., (2010) mencoba mengeksplorasi mengenai stress organisasional, tekanan psikologis, dan dampaknya pada pekerjaan dalam konteks enam negara meliputi Jerman, Spanyol, Jepang, Amerika Serikat, Selandia Baru, dan Afrika Selatan. Faktor-faktor yang digunakan mempengaruhi tekanan psikologis meliputi ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja yang selanjutnya berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Data dikumpulkan dari manajer profesional dan anggota staf dalam organisasi di teknologi tinggi dan sektor jasa keuangan dari enam negara: Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, Spanyol, Afrika Selatan, dan Jepang. Hasil menunjukkan bahwa coping adalah moderator pada negara yang memiliki tingkat individualistik dan emosi coping adalah moderator lebih baik dalam konteks budaya kolektif. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peran stress (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja) umumnya memiliki pengaruh

terhadap ketegangan psikologis dalam semua enam konteks nasional terlepas dari berdiri dari negara pada dimensi budaya individualisme-kolektivisme. Ketegangan Psikologis pada gilirannya berpengaruh negatif terkait dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi di seluruh negara terlepas dimensi budaya individualisme-kolektivisme pada enam negara yang diteliti.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Vakola dan Nikolaou (2005) menyebutkan bahwa adanya korelasi negatif antara tekanan kerja dan sikap terhadap perubahan, menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat stres tinggi menunjukkan komitmen yang menurun dan meningkatnya keengganan untuk menerima intervensi perubahan organisasi. Dampak yang paling signifikan terhadap sikap terhadap perubahan berasal dari hubungan kerja yang buruk yang menekankan pentingnya stressor kerja terhadap sikap karyawan terhadap perubahan.

## 2.2. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi bersangkutan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Berbagai studi telah berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja paling tidak berhubungan dengan kinerja, organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2007;113-116). Ketika karyawan tidak puas di tempat kerja, mereka kurang berkomitmen dan akan mencari kesempatan lain untuk berhenti. Jika kesempatan tidak tersedia, mereka mungkin emosional atau mental "menarik" dari organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sikap yang penting dalam menilai niat karyawan untuk berhenti dan kontribusi keseluruhan karyawan terhadap organisasi.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. FEI yang berlokasi di Kelapa Gading Jakarta Utara. Data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti berupa persepsi karyawan berkenaan dengan variabel-variabel yang dianalisis. Sampel penelitian berjumlah 100 orang karyawan yang dipilih secara acak.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Stres kerja diukur dengan mengadaptasi *Standard Stress Scale* (SSS) yang dikembangkan oleh Gross dan Seeba (2014). Sebanyak 11 item pernyataan digunakan untuk mengukur stres dengan menggunakan skala Likert lima point. Kepuasan kerja diukur menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dengan 20 item pernyataan yang diukur dengan skala Likert 5 point. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984).

### 3.3 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Teknik ini adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Analisis jalur memiliki keterkaitan erat dengan regresi berganda, bahkan dinyatakan sebagai kelanjutan model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian dari matrix korelasi dengan model kausal yang di uji. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk memberikan perkiraan besarnya pengaruh pada hubungan kausal dari serangkaian hubungan variabel ditampilkan melalui penggunaan diagram jalur.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 43 orang (43%), sedangkan perempuan sebanyak 57 orang (57%).

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<30tahun	65	65%
2	31-40 tahun	14	14%
3	41-50 tahun	17	17%
4	>51tahun	4	4%
	<b>Jumlah</b>	100	100%

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa usia kurang dari 30 tahun sebanyak 65 orang (65%), usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (14%), usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang (17%) dan usia diatas 51 tahun terdapat 4 orang (4%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang berusia kurang dari 30 tahun.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
1	SMA	28	28%
2	D3	33	33%
3	S1	20	20%
4	S2	19	19%
	<b>Jumlah</b>	100	100%

Karakteristik responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 28 orang (28%), D3 sebanyak 33 orang (33%), S1 sebanyak 20 orang (20%). Hal ini membuktikan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawan adalah SMA.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<2 tahun	33	33%
2	2-5 tahun	30	30%
3	6-10 tahun	32	32%
4	>10 tahun	5	5%
	<b>Jumlah</b>	100	100%

Masa kerja responden terbesar adalah 2-5 tahun sebanyak 26 orang (51%), kemudian mereka yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun sebanyak 13 orang (25%), responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 7 orang (14%) kemudian mereka yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun sebanyak 13 orang (25%), responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 7 orang (14%) dan responden yang masa kerjanya diatas 10 tahun sebanyak 5 orang (10%).

### 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Hendryadi, 2017).

### **Hasil Uji Validitas Stress Kerja**

Pada uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dan *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh nilai (KMO-MSA) sebesar 0,743 sudah menunjukkan hasil yang baik (>0,60). Dan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai *Bartlett's Test Of Sphericity* sebesar 820.029 pada signifikansi 0,0000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik.

### **Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Pada uji *Kaiser-Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dan *Bartlett's Test Of Sphericity* diperoleh nilai (KMO-MSA) sebesar 0,601 sudah menunjukkan hasil yang baik (>0,60). Dan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai *Bartlett's Test Of Sphericity* sebesar 237.690 pada signifikansi 0,0000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik.

### **Hasil Uji Komitmen Karyawan**

Pada uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dan *Bartlett's Test Of Sphericity* diperoleh nilai (KMO-MSA) sebesar 0,785 sudah menunjukkan hasil yang baik (>0,60). Dan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai *Bartlett's Test Of Sphericity* sebesar 982.853 pada signifikansi 0,0000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik.

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah uji untuk mengukur keandalan kuesioner sebagai instrument penelitian. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha (CA) menunjukkan bahwa nilai CA untuk stres kerja adalah 0.936, CA untuk kepuasan kerja adalah 0.905 dan CA untuk komitmen karyawan adalah 0.918 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel terbukti reliabel atau handal untuk mengukur masing-masing konsep.

## **4.3. Analisis Jalur**

Persamaan struktural pada model pertama yaitu kepuasan kerja sebagai variabel endogen diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.22, atau dapat dinyatakan bahwa stres menjelaskan variasi stres adalah sebesar 22%, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor diluar model, sisanya  $100-22= 78\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Persamaan kedua dengan menempatkan komitmen sebagai variabel endogen diperoleh  $R^2$  sebesar 0.52, dengan demikian konflik dan stress menjelaskan variasi komitmen sebesar 52% dan sisanya  $100-52= 48\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

### **Pengujian Hipotesis**

Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0.35 (*Unstandardized*) dengan nilai T-hitung  $4.74 > 1.96$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin tinggi stres kerja yang diberikan maka kepuasan kerja yang diberikan juga akan semakin menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang ditunjukkan oleh karyawan.

Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan stres kerja dan komitmen karyawan sebesar 0.20 (*Unstandardized*) dengan nilai T-hitung  $4.86 > 1.96$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen karyawan. Dapat dinyatakan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen karyawan berhasil didukung dalam penelitian ini berdasarkan data yang dikumpulkan.

Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 0.25 (*Unstandardized*) dengan nilai T-hitung  $4.50 > 1.96$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan

komitmen karyawan. Dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan berhasil didukung dalam penelitian ini berdasarkan data yang dikumpulkan.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama pada ukuran sampel yang masih terbatas dan desain penelitian *cross-sectional*. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas wilayah penelitian dan melakukan penambahan ukuran sampel serta menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh bukti yang lebih baik terkait dengan hubungan kausalitas antar variabel.

## 6. Kesimpulan

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Stres atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dari dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak. Untuk memahami sumber stress kerja, harus melihat stress kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stress di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stress kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing.

Penelitian ini secara khusus dibatasi pada factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Mengingat banyaknya factor yang mempengaruhi stress, maka penelitian ini membatasi pada dua factor utama yaitu factor individual meliputi (1) role conflict (konflik peran), (2) role ambiguity (ketidakjelasan tugas), (3) time pressure (tekanan waktu), (4) career progress (kemajuan karir), dan (5) work overload (kelebihan beban kerja) dan factor kelompok meliputi (1) rewards (penghargaan), (2) pimpinan menunjukkan ketidakpedulian; (3) konflik dengan sesama rekan, (4) dukungan rekan kerja tidak memadai; dan (5) kerjasama tim kurang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola stres kerja penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Upaya yang dilakukan adalah perusahaan diharapkan dapat lebih efektif menangani konflik, membangun hubungan kerja yang mendukung dan berkomunikasi secara efektif sehingga dapat mengurangi tingkat stres karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, A. L., & Malhotra, N. (2013). Revisiting the role stress-commitment relationship: can managerial interventions help?. *European journal of marketing*, 47(3/4), 353-374.
- Bhagat, dkk (2010). "Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts A closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude". *Cross Cultural Management: An International Journal* Vol. 17 No. 1, 2010, pp. 10-29
- Mangkunegara, A.A. (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan keenam, Bandung : Refika Aditama.
- Davis, Keith, Newstrom W John (2002) *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta : Erlangga.
- Gross, C. & Seebaß, K., (2014). The Standard Stress Scale (SSS): Measuring Stress in the Life Course (NEPS Working Paper No. 45). Bamberg: Leibniz Institute for Educational Trajectories, National Educational Panel Study
- Hasibuan, M. ( 2003 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Handoko T.H (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hendryadi, H. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 169-178.
- Ivancevich, M.J et al., ( 2002 ). *Perilaku dan Organisasi* .Edisi ketujuh, Jakarta : Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki, (2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*, Salemba Empat Jakarta.
- Lee, M. H. (1996). Role stress, organizational commitment and job involvement in clinical nurses. *The Journal of Nurses Academic Society*, 26(2), 467-482.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the " side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Robbins P. Stephen- Judge A Timothy. *Perilaku Organisasional*. Edisi 12 Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono (2007) *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta : Kencana (Prenada media Group)
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment?. *Employee relations*, 27(2), 160-174.
- Wirawan (2013) *Kepemimpinan: Teori, psikologi, Perilaku Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.