

PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Dhea Praba Wati¹
I Made Artha Wibawa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana,
Bali, Indonesia
email: dheaprabaa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Populasi penelitian ini adalah 37 karyawan perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar Tahun 2020. Metode sampling jenuh dan pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Path. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu juga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Implikasi dalam penelitian ini yaitu memberikan pemahaman bahwa dengan mempertahankan kepuasan kerja, stres kerja di dalam organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional.

Kata kunci: kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasional.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment. The population of this research is 37 employees of the Sun Silver company, Gianyar Regency in 2020. The sampling method is saturated and data collection through interviews, questionnaires and observations. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, classical assumption test, and path analysis. The results of this study state that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, and job stress has a negative and significant effect on job satisfaction, besides that job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. The implication in this research is to provide an understanding that by maintaining job satisfaction, job stress in the organization will increase organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, job stress, organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelola dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu

Allen & Meyer (1990) menyatakan apabila seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka dalam keadaan menyenangkan ataupun tidak, karyawan tersebut akan tetap bersama organisasinya dalam keadaan suka maupun duka, sebaliknya apabila komitmen karyawan tersebut rendah maka karyawan tersebut dalam keadaan baik. Komitmen terhadap organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai hubungan psikologis individu dengan organisasi dan ditandai dengan identifikasi yang kuat dengan organisasi dan keinginan untuk berkontribusi pada pemenuhan tujuan organisasi.

Hassan (2002) menyatakan karyawan merupakan sumber daya yang berguna dalam keberhasilan suatu organisasi. Kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan memengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Maka seorang atasan harus memperhatikan karyawannya yang mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Karyawan yang tidak memiliki komitmen akan menunjukkan kemalasan untuk bekerja keras sehingga menghambat tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang rendah untuk bekerja dan tetap bertahan dilembaga tempatnya bekerja (Adiapsari 2012). Karim & Rehman (2012) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan teguh dalam pengakuan dari karyawan mengenai tujuan atau prinsip-prinsip organisasi, dan memiliki keyakinan besar atas organisasi dan ingin tetap ada serta bertahan didalam organisasi. Komitmen yang tinggi dari para seluruh anggota organisasi sangat dibutuhkan agar tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat terwujud (Safitri *et al.* 2014).

Setelah mendapatkan hasil pra-survey kepada 30 karyawan pada Sun silver, 29 karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan “saya merasa ikut memiliki perusahaan” hal ini berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasional yang dialami

oleh karyawan, seperti kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai seperti contohnya merasa kurang nyaman dalam perusahaan tempat ia bekerja, dikarenakan kurangnya pengalaman kerja dalam bidang tersebut, kurangnya perhatian pemilik perusahaan terhadap masalah yang terjadi pada karyawannya, dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Rendahnya tingkat komitmen organisasional juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami, stres yang dialami anggota organisasi perlu diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen (Khatibi *et al.* 2009). Sejalan dengan temuan Soeboko & Riaydi (2000) dan Harun *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh stres kerja, karyawan yang mendapatkan tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional. Prediktor rendahnya komitmen organisasional berdasarkan kajian terhadap penelitian sebelumnya dipengaruhi oleh stres kerja yang tinggi (Rismawan *et al.* 2014).

Stres kerja adalah sesuatu mengenai lingkungan kerja atau sifat pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan stres yang dirasakan oleh individu (Bokti & Mansor 2009). Davis & Fred (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz *et al.* 2015).

Setelah mendapatkan hasil pra-survey kepada 30 karyawan pada Sun silver, 29 karyawan menyatakan mengalami stres kerja dikarenakan pada situasi pandemik saat ini tidak ada sama sekali pekerjaan yang bisa mereka lakukan, tidak adanya tourist yang berwisata ke pulau bali bahkan masyarakat lokal pun tidak ada yang membeli product pada perusahaan Sun Silver.

Mostafai *et al.* (2012), menyatakan terdapat pengaruh signifikan stres dengan kepuasan kerja. Umar (2009:265) menyatakan bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stres. Stres kerja pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja yang perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kepuasan kerja karyawan juga pada posisi yang diharapkan karena stres kerja mempunyai potensi yang sangat besar untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan (Umar 2012).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko 2012:193). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Priyono 2012). Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional (Taurisa *et al.* 2012).

Pangat (2013) melihat bahwa faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan,

dengan selalu memberi perhatian lebih terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin, suasana kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan 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). Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional (Taurisa *et al.* 2012).

Setelah mendapatkan hasil pra-survey kepada 30 karyawan pada Sun Silver Kabupaten Gianyar, 29 karyawan menyatakan kurang puas didalam pekerjaannya, selain balas jasa yang kurang adil, mereka juga tidak menerima tunjangan apapun, seperti halnya tunjangan hari raya. Mereka sangat mengharapkan tunjangan hari raya untuk sedikit mencukupi kehidupannya karena gaji yang diterima setiap bulannya tidak mencukupi untuk memenuhi kehidupan setiap bulannya, namun dari pihak perusahaan tidak memberikan tunjangan kepada karyawannya.

Hasil penelitian dari Cristama (2011), menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi peran stres kerja terhadap komitmen organisasional pada caddy PT. Golf Graha Family Surabaya. Selain itu, menurut Kasanah (2009), menunjukkan ada pengaruh positif secara tidak langsung yang signifikan antara stres terkait tantangan dengan komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Pada uraian yang telah dijelaskan diatas menunjukkan adanya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari stres kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja pada perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar ini dilakukan pada perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar karena adanya masalah komitmen organisasional pada karyawan.

Sopiah (2008:115), menyatakan komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*), sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan rasa puas dari karyawan tersebut. Komitmen organisasional adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan George dan Jones dalam (Suparjo 2013). Komitmen organisasional adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasional (Zeinabadi & Keyvan, 2011).

Mathis & Jackson (2011), menyatakan komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja (Rahadian & Andi 2008). Angelia (2013), mengatakan komitmen organisasional memiliki hubungan dengan tingkat kehadiran, karyawan dengan komitmen organisasional tinggi lebih termotivasi untuk

ikut serta dalam proses organisasi karena mereka memiliki.

Putra & Wibawa (2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat tenang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Suparjo (2013) menyatakan stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada tekanan akan suatu hal.

Wibowo (2017:54) menyatakan stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban. Rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja. Ardana *et al.* (2013:25), menyebutkan bahwa sumber stres pada karyawan yaitu faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari individu, pimpinan, peran dalam organisasi, dan hubungan dalam organisasi. Hafni (2010) menyatakan stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, stres juga dapat muncul dalam keadaan lain. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengalami tekanan dan masalah dalam pekerjaannya yang akan mengakibatkan rendahnya kualitas karyawan.

Suwardi & Utomo (2011) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Dawal & Zahari (2018), mengatakan bukti paling penting yang menunjukkan kondisi memburuknya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, dengan demikian kepuasan kerja adalah kunci untuk membangun suatu lingkungan organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dampak positif dari seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja salah satunya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Suhanto 2009).

Umar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Sedangkan hal yang serupa juga dinyatakan oleh Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan karyawan yang dapat dilihat dari perilaku dan sikap yang positif terhadap perusahaan dan menimbulkan lingkungan organisasi yang sehat dalam perusahaan.

Khatibi *et al.* (2009) menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka. Begitu juga dengan Velnampy & Aravinthan (2013) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasional

karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasional (Iresa *et al.* 2015). Penelitian yang dilakukan Cha *et al.* (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Penelitian Harun *et al.* (2014) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasional.

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Fadhilah, 2012). Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo *et al.* 2015). Semua sumber stres (stressor) memiliki pengaruh negatif yang signifikan dengan kepuasan pekerjaan (Jahanzeb, 2010). Di dukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhania (2010), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Chaudhry (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

H₂: Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja

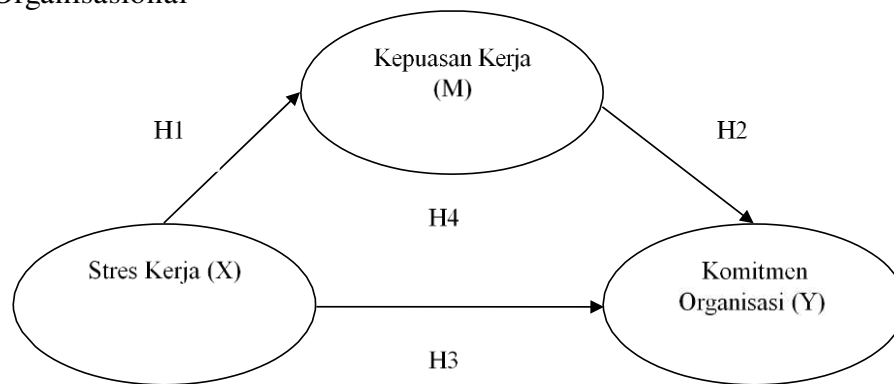
Mustikadewi *et al.* (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan positif terhadap komitmen organisasional. Begitu juga dengan Eslami & Davood (2012) yang menyatakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung berkomitmen untuk organisasi dan karyawan yang puas dan berkomitmen lebih mungkin untuk menghadiri pekerjaan. Lumley *et al.* (2011) menyimpulkan kepuasan kerja mempengaruhi sikap masyarakat terhadap pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaan mereka, kepuasan kerja dipengaruhi oleh pribadi yang menyebabkan reaksi emosional yang mempengaruhi komitmen organisasional. Sebelum memiliki komitmen organisasional seorang karyawan haruslah merasa puas dalam pekerjaannya dimana menurut Gunlu *et al.* (2009) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Yani *et al.* (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian dari Cristama (2011), menunjukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi peran stres kerja terhadap komitmen organisasional pada caddy PT. Golf Graha Family Surabaya. Selain itu, menurut Kasanah (2009), menunjukkan ada pengaruh positif secara tidak langsung yang signifikan antara stres terkait tantangan dengan komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Yousef (2002) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dapat memperkuat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Menurut Soejipto (2012), menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Octa Mitranusa

dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negative signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Kepuasan mampu memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional (Sepa, 2013).

H₄: Kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah, 2020

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini di golongan ke dalam penelitian asosiatif yaitu, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu, stres kerja (X) sebagai variabel bebas, komitmen organisasional (Y) sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja (M) sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian ini adalah pada perusahaan silver yang bernama Sun Silver beralamat JL. Jagaraga, Celuk Sukawati, Kabupaten Gianyar. Alasan peneliti melakukan penelitian pada Sun Silver Kabupaten Gianyar karena terdapat fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada masing-masing variabel terikat, variabel bebas atau mediasi. Penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Komitmen organisasional adalah kesediaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk terlibat pada kegiatan dalam perusahaan sehingga akan timbul perasaan ingin tetap berada atau keluar dari perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar tersebut. Stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengalami tekanan dan masalah dalam pekerjaannya yang akan mengakibatkan rendahnya kualitas karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai yang dapat dilihat dari perilaku dan sikap yang positif terhadap perusahaan dan menimbulkan lingkungan organisasi yang sehat dalam perusahaan.

Objek dari penelitian ini yaitu komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja pada perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh populasi dijadikan sampel penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar berjumlah 37 orang yang masih beroperasi. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan observasi.

Tabel 1.
Ringkasan Dimensi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Sumber
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>) (Y1)	Meyer & Allen (1997)
	Komitmen bersinambung (<i>Continuance commitment</i>) (Y2)	
	Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) (Y3)	
Stres Kerja (X)	Perilaku pribadi (X1)	Leung <i>et al.</i> (2017)
	Dukungan sosial (X2)	
	Konflik peran (X3)	
	Lingkungan buruk (X4)	
	Beban kerja (X5)	
	Konflik rumah (X6)	
Kepuasan Kerja (M)	Pekerjaan itu sendiri (M1)	Luthans, (2005:243)
	Gaji (M2)	
	Kesempatan promosi (M3)	
	Pengawas (M4)	
	Rekan kerja (M5)	

Sumber: Data Diolah, 2020

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji analisis jalur, uji sobel dan uji asumsi klasik. Dasar perhitungan koefisien jalur adalah analisis korelasi dan regresi dan dalam perhitungannya menggunakan software dengan program SPSS for windows. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis penelitian yang telah disusun dengan menggunakan path analysis menurut Riduwan & Kuncoro (2011:152) adalah sebagai berikut.

$$M1 = \beta_2 X + e1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + e2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Y : Komitmen organisasional
 X : Stres kerja
 M : Kepuasan kerja
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien regresi variabel
 e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan manufaktur ini sudah berdiri sejak 23 februari 1995, awal mula timbulnya ide perak itu sendiri karena faktor lingkungan. Karena produk kerajinan perak dibali hampir bisa dipastikan berasal dari Celuk Kabupaten Gianyar. Di Bali, Celuk merupakan pusat pengerajin perak bahkan 90% penduduknya merupakan pemilik toko dan pengerajin perak. Pemilik perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar

ialah bapak I Nyoman Suka, adapun jenis-jenis perhiasan yang di jual pada Sun Silver diantaranya anting-anting, cicin dan juga gelang. Perusahaan yang dikelola oleh bapak I Nyoman Suka mengembangkan sayap bisnisnya untuk ikut pameran jewelry di domestik maupun internasional. Sun Silver pernah mengikuti pameran – pameran jewelry tingkat internasional seperti di Dubai, Hongkong, Amerika dan sejumlah kota di Negara lain. Usaha kerajinan perak ini secara tidak langsung memaksa harus memiliki akses kuat dan luas dengan dunia internasional. Dorongan itulah yang sepenuhnya membuat usaha kerajinanya dipastikan berorientasi pada ekspor dan impor.

Responden pada penelitian ini berjumlah 37 orang sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan. Responden penelitian akan digambarkan dengan menyajikan karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing masing pernyataan dengan skor total. Item instrumen dianggap valid jika korelasi lebih besar dari 0,30. Tabel 3, berikut menyajikan hasil validitas instrumen penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Stres kerja (X)	X ₁	0,934	Valid
		X ₂	0,869	Valid
		X ₃	0,887	Valid
		X ₄	0,708	Valid
2.	Kepuasan kerja (M)	M ₁	0,895	Valid
		M ₂	0,924	Valid
		M ₃	0,901	Valid
		M ₄	0,932	Valid
		M ₅	0,856	Valid
3.	Komitmen organisasional (Y)	Y ₁	0,934	Valid
		Y ₂	0,839	Valid
		Y ₃	0,896	Valid
		Y ₄	0,947	Valid
		Y ₅	0,825	Valid
		Y ₆	0,863	Valid

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil uji pada Tabel 3, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menguku variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dn layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Nilai instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.

Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	stres kerja (X)	0,876	Reliabel
2	kepuasan kerja (M)	0,942	Reliabel
3	komitmen organisasional (Y)	0,945	Reliabel

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan dapat diketahui tanggapan responden melalui masing-masing indikator dari setiap variabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 5.

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.	6	12	11	8	0	2,57	Rendah
2	Saya memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja sehingga terdapat hal-hal yang membuat saya terasing dari rekan kerja.	3	17	9	8	0	2,59	Rendah
3	Saya sering tegang dikarenakan pekerjaan saya yang tidak kunjung selesai	1	9	11	16	0	3,14	Cukup Tinggi
4	Saya mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur saya	3	18	14	2	0	2,41	Rendah
Skor Rata-Rata Variabel Stres kerja							2,68	Cukup Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat pernyataan. Secara rinci hasil penelitian mengenai persepsi responden terhadap variabel stres kerja disajikan pada Tabel 5.

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 5, menunjukkan bahwa 4 (empat) pernyataan mengenai variabel stress kerja dengan rata-rata skor variabel stress kerja sebesar 2,68 dan masuk dalam kategori cukup tinggi. Dari keempat item pertanyaan,

terdapat tiga pertanyaan yang berada dibawah rata-rata, yaitu “Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya”, dengan nilai rata-rata 2,57, pertanyaan “Saya memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja sehingga terdapat hal-hal yang membuat saya terasing dari rekan kerja” dengan nilai rata-rata 2,59, pertanyaan “Saya mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur saya” dengan nilai rata-rata 2,41. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata yaitu “Saya sering tegang dikarenakan pekerjaan saya yang tidak kunjung selesai” dengan nilai rata-rata 3,14.

Pada variabel stress kerja pernyataan yang memiliki nilai skor tertinggi sebesar 3,14 tertuju pada pernyataan “Saya sering tegang dikarenakan pekerjaan saya yang tidak kunjung selesai” dan masuk dalam kriteria cukup tinggi, hal ini berarti bahwa karyawan perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar sering merasa tegang karena belum mampu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu atau tak kunjung selesai.

Pada variabel stress kerja pernyataan yang memiliki nilai skor terendah sebesar 2,41 merujuk pada pernyataan “Saya mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur saya” dan masuk kategori rendah yang berarti karyawan perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar tidak mudah tersinggung apabila ditegur oleh rekan kerja.

Tabel 6.

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0	5	7	18	7	3,73	Tinggi
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	0	10	11	15	7	3,19	Cukup Tinggi
3	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)	0	2	9	18	8	3,86	Tinggi
4	Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya.	0	12	9	15	1	3,14	Cukup Tinggi
5	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.	0	1	15	13	8	3,76	Tinggi
Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan kerja							3,54	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan lima pernyataan. Secara rinci hasil penelitian mengenai persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 6.

Hasil deskripsi jawaban responden pada Tabel 6, menunjukkan bahwa 6 (enam)

pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor variabel kepuasan kerja sebesar 3,54 dan masuk dalam kategori baik. Dari kelima item pertanyaan, terdapat dua pertanyaan yang berada dibawah rata-rata, yaitu “Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan”, dengan nilai rata -rata 3,19 dan pertanyaan “Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya” dengan nilai rata -rata 3,14. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata yaitu” Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai” dengan nilai rata-rata 3,73 pertanyaan”Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)” dengan nilai rata-rata 3,86 dan ” Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,76.

Variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur dengan enam pernyataan. Secara rinci hasil penelitian mengenai persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasional disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7.

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5	Rata- Rata	Ket.
1	Merasa nyaman didalam organisasi ini	0	9	13	8	7	3,35	Cukup Baik
2	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali Komitmen Afektif	0	5	9	14	9	3,73	Baik
							3,54	Baik
3	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	0	9	14	10	4	3,24	Cukup Baik
4	Merasa bangga menjadi bagian organisasi Komitmen Bersinambung	0	9	11	11	6	3,38	Cukup Baik
							3,31	Cukup Baik
5	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	0	12	10	18	7	3,81	Baik
6	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat Komitmen Normatif	0	2	15	13	7	3,68	Baik
							3,74	Baik
Skor Rata-Rata Variabel Komitmen organisasional							3,53	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil pada Tabel 7, menunjukkan bahwa 6 (enam) pernyataan mengenai variabel komitmen organisasional dengan skor rata-rata sebesar 3,53, hal ini termasuk dalam kategori baik, terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yang berada dibawah rata-rata yaitu komitmen bersinambung dengan nilai rata-rata 3,31. Dimensi yang mempunyai nilai diatas rata-rata yaitu komitmen afektif dengan rata-rata 3,54 dan komitmen normatif dengan rata-rata 3,74. Rata-rata dari keenam item pertanyaan, terdapat tiga pertanyaan yang berada dibawah rata-rata, yaitu “Merasa nyaman didalam organisasi ini”, dengan nilai rata -rata 3,35, pertanyaan “Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” dengan nilai rata -rata 3,24 dan pertanyaan “Merasa bangga menjadi bagian organisasi” dengan nilai rata -rata 3,38. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata yaitu “Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali” dengan nilai rata-rata 3,73, pertanyaan “Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga” dengan nilai rata-rata 3,81 dan “Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat” dengan nilai rata-rata 3,68. Pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang memiliki nilai skor tertinggi sebesar 3,86 tertuju pada pernyataan “Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)” dan masuk dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar dituntut untuk selalu kreatif atau memiliki berbagai macam keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

Pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang memiliki nilai skor terendah, yakni sebesar 3,14 pada pernyataan “Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya” dan masuk dalam kategori cukup baik, maka dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar memperoleh tunjangan hari raya ang masih belum sesuai dengan masa kerja karyawan.

Pada variabel komitmen organisasional pernyataan yang memiliki nilai skor tertinggi sebesar 3,81 tertuju pada pernyataan “Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga” dan masuk dalam kriteria baik sehingga pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa permasalahan yang dihadapi Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar merupakan permasalahan yang dihadapi karyawan juga.

Pada variabel komitmen organisasi pernyataan yang memiliki nilai skor terendah, yakni sebesar 3,24 dan termasuk dalam kriteria cukup baik tertuju pada pernyataan “Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasional ini” dan termasuk dalam kategori cukup baik, yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki keinginan yang rendah untuk menghabiskan sisa karir mereka di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi dengan normal apabila koefisien Asymp. Sig lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berikut hasil uji normalitas dijelaskan dibawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas Struktur 1

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	37
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,818
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,516

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,818, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,516. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas Struktur 2

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	37
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,588
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,880

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,588, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,880. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013:105). Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinieritas, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinieritas dijelaskan dibawah ini.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres kerja (X)	0,595	1,682
Kepuasan kerja (M)	0,595	1,682

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali 2013:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, dengan meregresikan nilai absolut terhadap variabel independent, dengan ketentuan jika nilai signifikan diatas 0,05 maka memiliki arti tidak

terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan dibawah ini.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.754	2.986		-.588	.561
Stres kerja	.197	.135	.315	1.462	.153
Kepuasan kerja	.117	.104	.243	1.126	.268

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 12, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,153, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,268. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Perhitungan koefisien jalur dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, hasil dari pengolahan data untuk persamaan regresi 1 disajikan dalam Tabel 12, sebagai berikut.

Tabel 12.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,492	1,875		14,127	0000
	Stres kerja	- 0,824	0,169	- 0,637	- 4,884	0.000
	R ¹²	: 0,405				
	F statistic	: 23,855				
	Sig. F	: 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada Tabel 12, maka persamaan strukturnya adalah sebagai berikut.

$$M = 26,492 - 0,824X + e_1$$

Berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R square*) sebesar 0,405 mempunyai arti bahwa sebesar 40,5 persen variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan regresi 2 seperti yang disajikan pada Tabel 13, maka didapat persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 15,877 - 0,594X + 0,660M + e_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, apabila variabel stres kerja

meningkat maka variabel komitmen organisasional menurun.

Tabel 13.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,877	5,023		3,161	0,003
	Stres kerja	- 0,594	0,226	- 0,357	-2,624	0,013
	Kepuasan kerja	0,660	0,175	0,514	3,775	0,001
R ² : 0,625						
F statistic : 28,375						
Sig. F : 0,000						

Sumber: Data primer diolah, 2020

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel komitmen organisasional akan meningkat. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R square*) sebesar 0,625 mempunyai arti bahwa sebesar 62,5 persen variasi komitmen organisasional dipengaruhi oleh variasi stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,5 persen dijelaskan oleh faktor lain ke dalam model.

Pada Tabel 14, ditampilkan hasil ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur. Berikut ini akan dijabarkan makna nilai-nilai pada Tabel 14. Diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar - 0,637, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,514, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar - 0,357.

Tabel 14.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Stres kerja (X), Kepuasan kerja (M), dan Komitmen Organisasional (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan kerja (M) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X → M	- 0,637	-	- 0,637
M → Y	0,514	-	0,514
X → Y	- 0,357	0,327	0,684

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dalam

memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,327, hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Uji Sobel dihitung dengan rumus dibawah ini.

$$Z = \frac{-0,637 \cdot 0,514}{\sqrt{0,514^2 0,169^2 + -0,637^2 0,175^2 + 0,169^2 0,175^2}}$$

$$Z = \frac{0,327}{0,144}$$

$$Z = 2,270$$

Keterangan:

a : - 0,637

s_a : 0,169

b : 0,514

s_b : 0,175

Berdasarkan hasil uji Sobel, menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar 2,270 > 1,96, yang artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar atau dengan kata lain stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan komitmen organisasional di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis pertama di terima, stres kerja terhadap komitmen organisasional memperoleh hasil negatif dan signifikan dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan karyawan tak kunjung selesai dikarenakan ritme atau pola kerja karyawan Perusahaan Sun Silver masih lambat serta masih ada beberapa karyawan belum mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra & Wibawa, 2014). Hafni (2010) menyatakan stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, stres juga dapat muncul dalam keadaan lain

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam stress kerja berdampak nyata terhadap komitmen organisasi di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Stress kerja yang diukur berdasarkan indikator, partisipasi perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, konflik rumah mampu mempengaruhi komitmen organisasi di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar, Hasil penelitian tersebut mengindikasikan apabila Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar mampu menurunkan stress kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khatibi *et al.* (2009) menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan

komitmen organisasional, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional mereka. Begitu juga dengan Velnampy & Aravinthan (2013) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasi (Iresa *et al.* 2015). Penelitian yang dilakukan Cha *et al.* (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Penelitian Harun *et al.* (2014) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis kedua di terima. Stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan didukung pekerjaan yang dikerjakan karyawan tak kunjung selesai dikarenakan ritme atau pola kerja karyawan Perusahaan Sun Silver masih lambat serta masih ada beberapa karyawan belum mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra & Wibawa, 2014). Hafni (2010) menyatakan stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, stres juga dapat muncul dalam keadaan lain.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam stress kerja berdampak nyata terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Stres kerja yang diukur berdasarkan indikator, perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, konflik rumah mampu mempengaruhi kepuasan kerja di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar, Hasil penelitian tersebut mengindikasikan apabila Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar mampu menurunkan stress kerja yang dialami karyawan maka nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhanika (2010), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Chaudhry (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis ketiga di terima. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional memperoleh hasil positif dan signifikan dikarenakan pekerjaan yang di kerjakan karyawan membuat karyawan memiliki berbagai macam keterampilan seperti keterampilan dalam membuat desain produk yang unik dan

menarik serta keterampilan dalam membuat produk sesuai desain yang telah dibuat dan adanya kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan karena perusahaan selalu bersikap tegas dalam menerapkan peraturan kepada semua karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja (Suwardi & Utomo, 2011). Dampak positif dari seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja salah satunya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Suhanto, 2009).

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kepuasan kerja berdampak nyata terhadap komitmen organisasi di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawas dan rekan kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasional di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan apabila Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka nantinya akan meningkatkan komitmen organisasional di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunlu *et al.* (2009) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Yani *et al.* (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional dengan kata lain stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat di terima. Dengan Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar mampu menurunkan stress kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga nantinya akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, karena karyawan merasa berat meninggalkan organisasi yang mengindikasikan karyawan sudah nyaman bekerja di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar dimana hal ini mengindikasikan perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai dan selalu memperhatikan karyawan dan karyawan Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar yang merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya, ini berarti karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat terhadap organisasi sehingga karyawan merasa masalah yang terjadi di organisasi juga menjadi permasalahan karyawan serta karyawan berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, ini karena di masa pandemi sekarang perusahaan selalu memberikan kompensasi yang layak. Selain itu juga dilihat dari pengaruh total memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung sehingga stress kerja lebih baik mempengaruhi komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristama

(2011), menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi peran stres kerja terhadap komitmen organisasi pada caddy PT. Golf Graha Family Surabaya. Selain itu, menurut Kasanah (2009), menunjukkan ada pengaruh positif secara tidak langsung yang signifikan antara stres terkait tantangan dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Yousef (2002), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dapat memperkuat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Menurut Soejipto (2012), menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Octa Mitranusa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negative signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai *variable* mediasi. Kepuasan mampu memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional (Sepa, 2013).

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu perilaku keorganisasian khususnya mengenai, stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adanya hubungan semakin rendah stress kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat dan juga akan semakin meningkatkan komitmen organisasional. Implikasi teoritis hasil penelitian ini juga dapat memberikan rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu hasil penelitian ini Secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa stress kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi secara nyata dapat meningkatkan komitmen organisasional, ketika komitmen organisasi yang meningkat diperoleh oleh menurunnya stress kerja, maka stress kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi semakin rendah sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu diharapkan pimpinan pemilik Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar secara rutin melakukan *sharing* dengan karyawan terkait permasalahan perusahaan yang dihadapi perusahaan, sehingga nantinya karyawan akan mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan dan karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dengan menerapkan *morning meeting*, *weekly meeting*, *monthly meeting* sehingga target perusahaan akan mampu dicapai.

Mengingat pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini mempengaruhi pengisian kuisioner yang memerlukan waktu lebih lama. Ruang lingkup penelitian ini hanya di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk menggunakan perusahaan yang sejenis.

Penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan merubah subjek dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian diubah. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasional di Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, artinya stres kerja akan memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Secara praktis, berdasarkan hasil penelitian Perusahaan Sun Silver Kabupaten Gianyar diharapkan secara rutin melakukan sharing dengan karyawan terkait permasalahan perusahaan yang dihadapi perusahaan, sehingga nantinya karyawan akan mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan dan karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dengan menerapkan *morning meeting*, *weekly meeting*, *monthly meeting* sehingga target perusahaan akan mampu dicapai. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan pada penelitian selanjutnya tidak terpaku pada faktor-faktor yang ada didalam penelitian ini, yaitu stress kerja dan kepuasan kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan pada penelitian selanjutnya tidak terpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu, stress kerja, dan kepuasan kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional.

REFERENSI

- Adiapsari, R. (2012). Analisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Tiga Serangka Solo. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(5), 75–102.
- Allen, N. ., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bokti, N. L. M., & Mansor, A. T. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. The Journal of International Social Research*, 2(9), 299–307.

- Cha, J. M., Kim, S. H., & Cichy, R. F. (2011). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members. *Psychology & Marketing*, 21(6), 405–424.
- Davis, T. R., & Fred, L. (2008). A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5(2), 281–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288758>
- Dawal, S. Z. M., & Zahari, T. (2018). The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 12(3), 267–280. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10803548.2006.11076687>
- Eslami, J., & Davood, G. (2012). Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern dan Total Quality Management terhadap Kinerja Organisasi. *MIMBAR*, XXVIII(1), 456.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Sahin Perçin, N. (2009). Job satisfaction and organizational commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *BPFE Yogyakarta* (Edisi 2).
- Harun, H. R., Salleh, M. A., & Memon. (2014). Job atisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employpess. *Asian Social Science*, 10(11), 28–32.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber daya Manusia. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Hassan, A. (2002). Organizational Justice As A Determinant Of Organizational Commitment. *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55–66.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (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*, 4(2), 181–195.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (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 (JAB)*, 23(1), 1–10.

- Jahanzeb, H. (2010). The Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Academic Faculty of A Mega Distance Learning Institution in Pakistan. A Case Study of Allama Iqbal Open University. *Mustang Journal of Business & Ethics*, 1, 31–48.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceive Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92–104.
- Khatibi, A. H., Asadi., & Hamidi, M. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272–278.
- Leung, M., Janet, S., & Yee, shan C. (2017). Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*, 18(1), 17–26.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Melinde Coetzee, Rebecca Tladinyane, and Nadia Ferreira. "Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review* 15, 1.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustikadewi, Saemargani, Ingga, F., & Mustikawati, I. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas, Ukuran KAP, dan Opini Auditor terhadap Audit Delay. *Jurnal Nominal*, 4(2), 27–49.
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 164–169.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of Stressors (Role conflict , Role overload , Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *Journal of Business and Management*, 4(10), 52–63.
- Priyono, F. M. A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Journal of Business and Banking, 2(1), 113–122.

- Putra, I. G. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 3(9), 2745–2766. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9319>
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Memediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(8), 424–441. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/8607>
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, I. P. W., Rahardjo, K., & Moch, D. (2014). Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 215–239.
- Soeboko, & Riaydi, A. (2000). Sumber Daya Manusia Dalam Otonomi Daerah. In *Jurnal Ekonomi Pembangunan* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–10). <https://doi.org/http://doi.org/10.23917/jep.v1i1.3888>
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Tesis Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Suparjo, D. P. R. R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 156.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1).
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Diponegoro University.

- Umar, H. (2012). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 78–99.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.
- Yousef, D. A. (2002). Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective. *Journal of Management Psychology*, 17(4), 250–266.
- Zeinabadi, H., & Keyvan, S. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472–1481.