

**HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN PT. ATLANTIK INTERNASIONAL AKSES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

RYO NANDA ARIALSYAH

16.860.0185



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

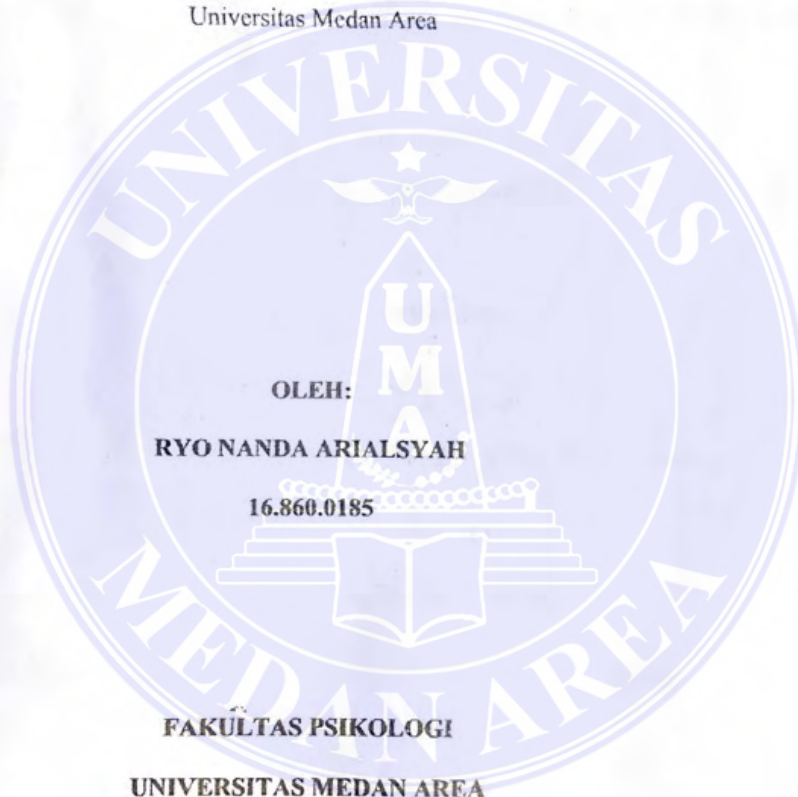
**HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN PT. ATLANTIK INTERNASIONAL AKSES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



**OLEH:
RYO NANDA ARIALSYAH
16.860.0185**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
PT. ATLANTIK INTERNASIONAL AKSES
MEDAN

NAMA MAHASISWA : RYO NANDA ALDIANSYAH
NPM : 16.860.0185
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



Ka. Bagian

Dekan



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dr. Rysidah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 19 Oktober 2021

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

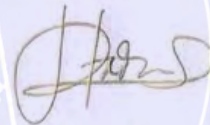
Pada Tanggal 19 Oktober 2021

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan



Dr. Rysidah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

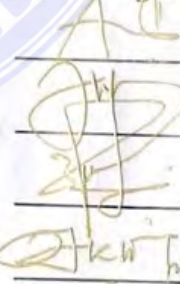
1. Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

2. Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

3. Hasanuddin, Ph.D

4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, Psikolog

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Oktober 2021



Ryo Nanda Aldiansyah

16.860.0185

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah

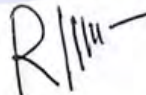
ini: Nama : Ryo Nanda Arialsyah
NPM : 168600185
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. ATLANTIK INTERNASIONAL AKSES MEDAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Medan

Pada tanggal :
19 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Ryo Nanda Arialsyah)

MOTTO

“Hanya karena prosesmu lebih lama dari yang lain, bukan berarti kamu gagal”

(Harland Sanders)



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniya-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Nurmaida Irwani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan di tengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini.
5. Kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi dan Bapak Hasanuddin, Ph.D telah menyempatkan waktunya untuk hadir dan menguji sidang tesis saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan peneliti banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.

7. Seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bu Tris, Kak Oni, bang Dian yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
8. Buat Karyawan PT. Antlantik Internasional Akses Medan yang telah meluangkan waktu dalam mengisi alat ukur penelitian, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang istimewa Orang tua tercinta yang peneliti banggakan yang telah memberikan kasih sayang dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan seluruh keluarga dan rekan-rekan lainnya yang belum disebutkan satu persatu oleh peneliti yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan keberhasilan peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat kesalahan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan selalu melimpahkan taufik dan hidayah Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 19 Oktober 2021

Peneliti

Ryo Nanda Aldiansyah

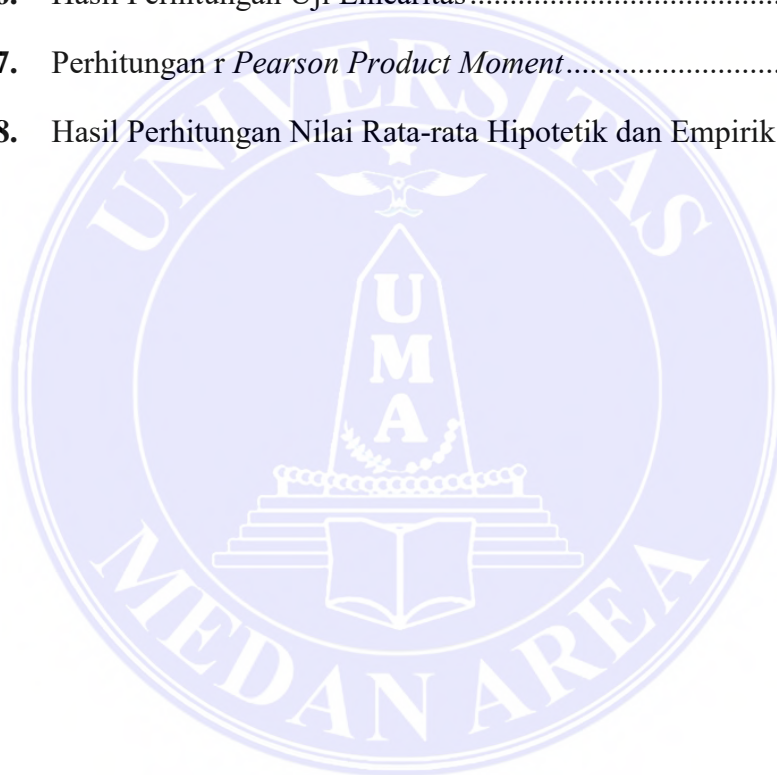
DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN PERSETUJUAN	i
LEMBARAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBARAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Karyawan	13
1. Pengertian Karyawan	13
2. Fungsi dan Peran Karyawan	14
B. Komitmen Organisasi.....	14
1. Pengertian Komitmen.....	14
2. Pengertian Komitmen Organisasi	15
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	21
5. Ciri-ciri Komitmen Organisasi.....	23
6. Indikator Komitmen Organisasi.....	2

C. Stress Kerja	25
1. Pengertian Stress Kerja	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	26
3. Aspek-aspek Stress Kerja.....	30
D. Hubungan Stress Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	32
E. Kerangka Konseptual	36
F. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional.....	38
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Metode Pengumpulan Data	40
E. Validitas & Reliabilitas	42
F. Teknik Analisa Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kanchah Penelitian	45
B. Persiapan Penelitian	48
C. Hasil Penelitian	52
D. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	61
A. Simpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi Penyebaran Item Komitmen Organisasi Sebelum <i>Tryout</i> ..	47
Tabel 2.	Distribusi Penyebaran Item Stress Kerja Sebelum <i>Tryout</i>	48
Tabel 3.	Distribusi Item Skala Stress Kerja setelah <i>Tryout</i>	50
Tabel 4.	Distribusi Item Skala Komitmen Organisasi setelah <i>Tryout</i>	51
Tabel 5.	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	53
Tabel 6.	Hasil Perhitungan Uji Linearitas	53
Tabel 7.	Perhitungan <i>r Pearson Product Moment</i>	54
Tabel 8.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	56



DAFTAR LAMPIRAN

Angket Sebaran Stress Kerja dan Komitmen Organisasi

Data Mentah Penelitian

Data SPSS Stress Kerja dan Komitmen Organisasi

Surat Keterangan Penelitian

Surat Keterangan Selesai Penelitian



HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. ANTLANTIK INTERNASIONAL AKSES MEDAN

RYO NANDA ARIALSYAH

16.860.00185

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Antlantik Internasional Akses Medan. Komitmen organisasional adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari skala komitmen organisasi yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu *Affective comitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi. Subjek penelitian yang diambil sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala stress kerja dan skala komitmen organisasi dengan menggunakan bentuk skala Likert. Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,572 dengan $p < 0,007$, hal ini berarti ada korelasi negatif yang signifikan antara stress kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Antlantik Internasional Akses Medan. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $R^2 = 0,427$ artinya stress kerja memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 42,7% sedangkan sisanya (57,3%) ditentukan oleh faktor lain dalam penelitian ini yang tidak diteliti diantaranya keadilan dan kepuasan kerja, beban kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan, personal, situasional dan posisional.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Stress Kerja

**RELATIONSHIP OF WORK STRESS WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS OF EMPLOYEES OF PT. ATLANTIC INTERNATIONAL
ACCESS FIELD**

RYO NANDA ARIALSYAH

16.860.00185

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job stress and organizational commitment of employees of PT. International Atlantic Medan Access. Organizational commitment is the desire of employees to the organization, which is reflected in their high involvement in achieving organizational goals. The level of organizational commitment can be seen from the scale of organizational commitment compiled by researchers based on aspects of organizational commitment, namely Affective commitment, Commitment Continuance and Normative Commitment. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between job stress and organizational commitment. The research subjects taken were 75 people. The sampling technique is purposive sampling. The measuring instrument used is the work stress scale and organizational commitment scale using a Likert scale. The data processing of this research uses the Product Moment Correlation technique from Pearson. The results showed a correlation of 0.572 with $p < 0.007$, this means that there is a significant negative correlation between work stress and organizational commitment of employees of PT. International Atlantic Medan Access. This means that the higher the work stress, the lower the organizational commitment, conversely the lower the work stress, the higher the organizational commitment. The coefficient of determination of the correlation is $R^2 = 0.427$, meaning that work stress contributes effectively to organizational commitment by 42.7% while the rest (57.3%) is determined by other factors in this study that were not examined including fairness and job satisfaction, workload work, organizational understanding, employee involvement, employee trust, personal, situational and positional.

Keywords : Organizational Commitment, Work Stress,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang demi satu tujuan yang sama. Mereka yang bergabung dalam suatu perusahaan memiliki keahlian yang berbeda-beda dimana keahlian tersebut dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin kompleks tujuan organisasi yang harus dicapai maka semakin banyak proses yang harus dilaksanakan. Semakin banyak proses yang harus dilaksanakan berarti pekerjaan pun semakin banyak dan rumit.

Karyawan merupakan elemen terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman yang dapat membantu mengembangkan perusahaan. Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, perusahaan dapat menentukan pada bagian mana karyawan tersebut dibutuhkan. Karena dalam suatu perusahaan terdapat banyak bagian yang membutuhkan karyawan dengan keahlian yang sesuai dengan bagian tersebut.

Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan pada saat ini. Dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasakan adanya kesesuaian antara nilai perusahaan dengan nilai yang dipahami olehnya. Selain itu, karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga mau berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan perusahaan. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Muazzan & Seno, 2016).

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2008). Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis seseorang yang membuat individu terikat dengan organisasi (Allen & Meyer, 2003).

Sedangkan menurut O'Reilly dan Chatman (dalam Oya & Kurniawan, 2019) komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu dengan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Mowdy, Porter & Steers (dalam Munandar, 2008) menyebutkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi yang rendah ciri-ciri komitmen antara lain tidak menyenangi pekerjaan, sering pulang cepat tidak sesuai dengan jam pulang, tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tidak peduli dengan pekerjaan walaupun,

sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, tidak peduli dengan kesuksesan organisasi dan tidak memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian.

Sedangkan komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Dalam pemerintahan daerah partisipasi penyusunan anggaran akan memengaruhi kinerja pemerintah daerah, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperbesar pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Sopiah, 2010).

Menurut Angel & Perry (dalam Kurniawan, 2013) komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana ciri-ciri karyawan dengan komitmen yang tinggi yaitu individu akan lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu 1). Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2). Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3).

Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Mowday, et.al dalam Agung, 2012).

Dampak positif karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2008). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan akan cenderung bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003).

Sejalan pendapat Mayer dan Allen, 2003 bahwa komitmen organisasi memiliki aspek-aspek yang dapat mencerminkan tingkat komitmen organisasi seorang karyawan. Aspek yang pertama adalah *Affective comitment* yang merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat

kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Aspek kedua yaitu *Continuance comitment* yang dimana aspek ini muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Aspek terakhir adalah *Normative Comitment* dimana aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 2003).

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan dengan baik pada tingkat stresnya (Robinson dan Aprilia, 2005). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan adanya sikap negatif terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang terlihat dalam lingkungan kerjanya. (Agustina, 2008). Desianty (2005) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Salah satu faktor penyebab berkurangnya komitmen organisasi adalah stress kerja. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kinerja. Demikian juga halnya yang diungkapkan oleh Beloor et al., (2017), bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres.

Luthans (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. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2002) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi diri setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Schuler berpendapat bahwa stres kerja itu adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Robbins dan Judge (2008) menjelaskan stres sendiri merupakan: “Kondisi mental dan fisik yang berhubungan secara langsung dan memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas individu,

keefektifan, kesehatan personal dan kualitas kerja, serta stres kerja merupakan konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan dan termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi”.

Tuntutan pekerjaan yang besar serta waktu penyelesaian tugas yang singkat inilah yang menyebabkan stres kerja. Dampaknya bagi karyawan adalah tuntutan pekerjaan yang cukup berat menyebabkan karyawan rentan terkena stres kerja. Hal tersebut menurunkan komitmen organisasi karyawan. Gejala rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Atlantik Internasional Akses diakibatkan oleh tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, yaitu terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Atlantik Internasional Akses cukup rendah. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor atau bertugas ditempatnya, namun karyawan tidak berada diruangannya. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Perilaku karyawan yang bekerja tidak profesional atau asal-asalan dan menunda-nunda tugas dan pekerjaan, hal ini diduga karena tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan stress kerja yang tinggi.

Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai honorer Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara yang berinisial AF:

“Sebenarnya kerja di sini enak sih, tapi yang agak kurang enakunya itu beban kerja yang diberikan itu terlalu banyak apalagi masalah teknisi yang berhubungan langsung dengan customer dan sulitnya promosi jabatan gitu dan lebih kayak formalitas aja. Itu membuat saya merasa serin tean dibaian leher, sensitif kayak jadi lebih mudah marah selain itu saya juga jadi sering nunda pekerjaan atau tugas yang diberikan membuat produktivitas kerja saya jadi menurun”. (Wawancara Personal, 07 September 2021)

Berdasarkan informasi yang didapat dari Bagian Personalia PT. Atlantik Internasional Akses, stres kerja yang dialami karyawan PT. Atlantik Internasional Akses menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Terlihat bahwa karyawan memiliki ciri-ciri komitmen yaitu kurang mematuhi aturan, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki motivasi dalam bekerja sendiri maupun dalam kelompok dan tidak mengalami peningkatan dalam pencapaian target pekerjaan serta komitmen yang lemah pada diri sendiri maupun organisasi tempatnya bekerja.

Seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Lu et al., 2017), adanya pengaruh yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima menimbulkan tuntutan pekerjaan tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan

mental dan kurangnya kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Atlantik Internasional Medan Akses.

B. Identifikasi Masalah

Didalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu adanya suatu acuan yang berperan sebagai pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan menjalankan tugasnya. Acuan tersebut adalah kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Mayer dan Allen (Acar, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi yaitu suatu keputusan apakah karyawan ingin tetap melanjutkan keanggotaannya di organisasi atau tidak.

Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres mempunyai peranan yang begitu besar pengaruhnya yang dapat dirasakan oleh individu yang bersangkutan. Pengaruh langsung yang dirasakan oleh individu biasanya berupa kecemasan, mudah tersinggung, kesulitan konsentrasi, putus asa dan sedih. Stress juga dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, tergantung berapa besar tingkat stressnya, stress dapat meningkatkan prestasi kerja karena stress mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun di sisi lain, jika terlalu berat stress juga akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja

agar terhindar dari stres. Stress kerja juga dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk memperoleh prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008).

Fenomena yang terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Atlantik Internasional Akses cukup rendah. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor atau bertugas ditempatnya, namun karyawan tidak berada diruangannya. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. perilaku karyawan yang bekerja tidak profesional atau asal-asalan dan menunda-nunda tugas dan pekerjaan, hal ini diduga karena tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan stress kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena lainnya yang terjadi, stres kerja yang dialami karyawan PT. Atlantik Internasional Akses menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Terlihat bahwa karyawan memiliki ciri-ciri komitmen yaitu kurang mematuhi aturan, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki motivasi dalam bekerja sendiri maupun dalam kelompok dan tidak mengalami peningkatan dalam pencapaian target pekerjaan serta komitmen yang lemah pada diri sendiri maupun organisasi tempatnya bekerja.

C. Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan Bagian Teknisi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui adanya hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah teori Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasi dan mengembangkan wawasan berpikir yang kreatif dan kritis terhadap permasalahan yang terdapat diperusahaan. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan yang terjadi diperusahaan terutama mengenai stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Selain

itu, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ada terutama dalam mengelola tingkat stres karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan dan untuk menambah pengalaman, mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental atau pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintahan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff dalam Priyadi, 2009).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja dalam sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga. Apabila ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu mereka akan mendapat balas jasa dengan besaran yang telah ditentukan.

2. Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009), karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya adalah:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- c) Kelangsungan perusahaan.
- d) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- e) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen

Ivancevich, dkk (2008) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait pada tujuannya.

Pendapat para ahli tentang pengertian komitmen sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai

komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional (Wibowo, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

2. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt dkk, 2011). Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2008). Gibson, dkk (2002) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi,

loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang beragam mengenai pengertian komitmen organisasional. Colquitt, dkk (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan organisasi dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika pegawai memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan pegawai yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Gibson dkk (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah keinginan pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi

bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut McShane (2000), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas, karena itu perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

b. Beban kerja dan stress kerja.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Stress kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan untuk menjaga produktivitas karyawan tersebut.

c. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki

pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

e. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah:

1. Personal

a. Ciri Kepribadian Tertentu.

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan

sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan Masa Kerja.

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat Pendidikan.

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis Kelamin.

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan.

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja.

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*Value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta pemeliharaan hubungan antar pribadi; keadilan dalam persepsi kewajaran atas.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi;

d. Dukungan Organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio-ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah yaitu faktor keadilan dan kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan, faktor personal, situasional dan posisional.

4. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (2003) mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain:

a. *Affective comitment*

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini

karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer, 2003).

b. *Continuance comitment*

Aspek ini muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Mayer dan Allen, 2003).

c. *Normative Comitment*

Aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 2003).

Menurut Minner (dalam Hadiyani dkk, 2014) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek, diantaranya :

- a) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek Komitmen Organisasi adalah yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative comitment*, kepercayaan, kesiediaan dan keinginan.

5. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Goleman (dalam Wijaya dkk, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagi pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Michaels (dalam Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangkan pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya

untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.

- c. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikiran positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, ciri-ciri komitmen dalam kelompok, dan ciri-ciri komitmen organisasi.

C. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Prabu (2003), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2001).

Menurut Robbins dan Judge (2008) dijelaskan stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. 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).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi karyawan dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

- a) Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang

membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

- b) Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
- c) Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Menurut Hasibuan (2010) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor di atas, maka peneliti memilih faktor yaitu faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Faktor lingkungan sosial,

apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Faktor individu, dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Gejala stres kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu:

- a) Gejala psikologis, meliputi: kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasaan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.
- b) Gejala fisik, meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan nor adrenalin, gangguan gastro intestinal (misalnya gangguan lambung), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).
- c) Gejala perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya

kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri.

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

2. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
3. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-maraha, bingung, dan kebosanan.
4. Ketiga adalah perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu;

- a) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b) Emosional, yaitu marah-maraha, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah

menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

- c) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan beberapa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah gejala psikologis, gejala fisik, gejala perilaku, fisik, emosional, intelektual, interpersonal.

3. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Igor S (dalam Wicaksono, 2017), Indikasi Stres Kerja adalah:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban lebih.

- f. Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (dalam Wicaksono, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa gejalagejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Komitmen Organisasi adalah yaitu intimidasi dan tekanan, perbedaan antara tuntutan dan sumber daya, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban lebih, target dan harapan, menolak perubahan, produktivitas dan efisiensi yang berkurang, kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian, kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama.

D. Hubungan Stress Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut O'Reilly dan Chatman (dalam Oya & Kurniawan, 2019) komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu dengan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan

pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Mowdy, Porter & Steers (dalam Munandar, 2008) menyebutkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi yang rendah ciri-ciri komitmen antara lain tidak menyenangi pekerjaan, sering pulang cepat tidak sesuai dengan jam pulang, tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tidak peduli dengan pekerjaan walaupun, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, tidak peduli dengan kesuksesan organisasi dan tidak memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian.

Sedangkan komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Dalam pemerintahan daerah partisipasi penyusunan anggaran akan memengaruhi kinerja pemerintah daerah, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperbesar pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Sopiah, 2010).

Menurut Angel & Perry (dalam Kurniawan, 2013) komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana ciri-ciri karyawan dengan komitmen yang tinggi yaitu individu akan lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu 1). Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2). Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3). Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Mowday, et.al dalam Agung, 2012).

Dampak positif karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2008). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan akan cenderung bermalas-malasan dalam penyelesaian pekerjaannya serta dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003).

Sejalan pendapat Mayer dan Allen, 2003 bahwa komitmen organisasi memiliki aspek-aspek yang dapat mencerminkan tingkat komitmen organisasi seorang karyawan. Aspek yang pertama adalah *Affective comitment* yang merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan/anggota

ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Aspek kedua yaitu *Continuance comitment* yang dimana aspek ini muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Aspek terakhir adalah *Normative Comitment* dimana aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 2003).

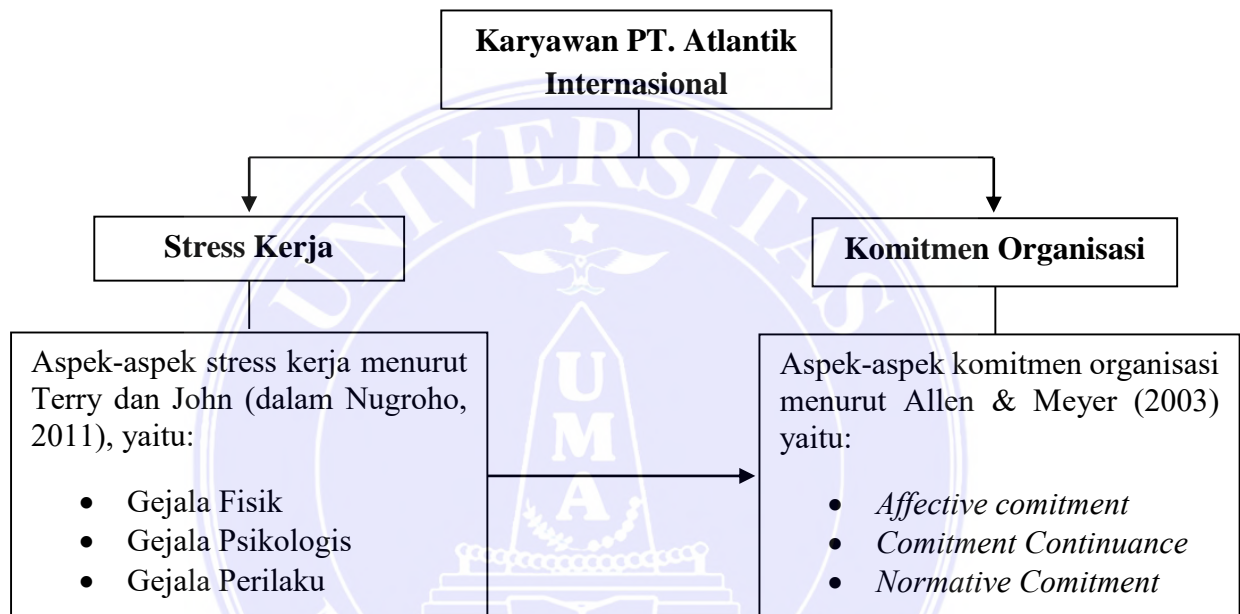
Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan dengan baik pada tingkat stresnya (Robinson dan Aprilia, 2005). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan adanya sikap negatif terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang terlihat dalam lingkungan kerjanya. (Agustina, 2008). Desianty (2005) menyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) dijelaskan stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2010). Stress 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).

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) yang menguji hubungan variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Hal ini berarti stress kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan komitmen organisasi karyawan yang bersangkutan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wibowo (2015) menyatakan bahwa hubungan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasi. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan. Dengan asumsi, bahwa semakin tinggi stress kerja pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan, maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan tersebut.

Sebaliknya, semakin rendah stress kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam membicarakan tentang metode penelitian akan dibahas tentang, Identifikasi Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Alat Pengumpulan Data Penelitian, Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian, dan Teknik Analisis Data Penelitian.

A. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

Variabel Bebas : Stress Kerja

Variabel Terikat : Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Komitmen Organisasi yang disusun peneliti berdasarkan menurut aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2003) yaitu: *Affective comitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala komitmen organisasi maka komitmen komitmen akan semakin tinggi.

2) Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi dari interaksi karyawan dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Pengukuran stress kerja dalam penelitian ini menggunakan skala stress kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek stress kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), yaitu: gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Atlantik Internasional Akses berjumlah 75 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Azwar (2010), *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Karyawan Bidang Teknisi

Masa Kerja >3 tahun

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2000).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala adalah metode pengumpulan data berwujud pernyataan

dan pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh subyek suatu penelitian (Hadi, 2001). Mengemukakan metode skala didasarkan pada asumsi bahwa :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti itu benar dan dapat percaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya itu sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengembangan karir organisasi dan skala komitmen karyawan.

1) Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Skala Komitmen organisasi bertujuan untuk mengukur Komitmen organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional yang disusun berdasarkan aspek Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2003), yaitu: *Affective comitment*, *Comitment Continuance* dan *Normative Comitment*.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

2) Skala Stress Kerja

Stress kerja dalam penelitian ini diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh aspek-aspek stress kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), yaitu: gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

E. Uji Coba Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji coba terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan, maka dilakukan uji validasi dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS Versi 23.0 *For Windows*.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Dalam menghitung koefisien dengan skor totalnya untuk mengetahui validitas suatu alat ukur maka digunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 23.0 *For Windows*.

F. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2010).

Adapun rumus product moment dari Karl Pearson adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor subyek pada item dengan skor total subyek

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor x dengan skor y

$\sum y$ = Jumlah dari setiap total

$\sum x$ = Jumlah skor total item

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$

b. Uji Linearitas

Uji Lineritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara Stress kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan dimana $r_{xy} = 0,572$; $p = 0,007 < 0,050$. Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,427. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh stress kerja.
3. Stress kerja sebesar 42,7% mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya, ada 57,3% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti diantaranya keadilan dan kepuasan kerja, beban kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan, personal, situasional dan posisional.
4. Melihat hasil penelitian ini diketahui juga bahwa stress kerja secara umum dinyatakan rendah dan komitmen organisasi secara umum dinyatakan tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik bahwa stress kerja

tergolong rendah, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik stress kerja (86,39) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (97,5) akan tetapi selisihnya melebihi bilangan 1 simpangan baku.

5. Komitmen Organisasi tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (126,48) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (112,5).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan (Subjek Penelitian)

Karyawan PT. Atlantik Internasional Akses Medan diharapkan dapat mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi dan dapat mengurangi stress kerja dengan menuangkan ide-ide yang kreatif dalam bekerja serta tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan tidak menumpuk.

2. Saran Kepada Pihak Pimpinan Perusahaan PT. Atlantik Internasional Akses Medan.

Pihak Pimpinan perusahaan setidaknya harus memperhatikan tugas karyawan sehari-hari, menjaga hubungan baik antar karyawan, melihat komitmen dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, balas jasa yang adil dan layak, serta memperhatikan suasana dan lingkungan tempat karyawan

tersebut bekerja. Hal tersebut dapat mengurangi stress kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda dari faktor-faktor komitmen organisasi. Diantaranya keadilan dan kepuasan kerja, beban kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan, personal, situasional dan posisional.



DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S. 2011. *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*. Journal of Management and Strategy, Vol. 2, No. 3
- Agung.P 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. VALUE ADDED, 8(2), 1 – 21
- Agustina, L. 2008. *Pengaruh Wok Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung)*. Jurnal Ilmiah Psikologi. 7 (2).
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Azwar. S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. 2017. *Employee Commitment and Quality of Work Life - A Literature Review*. *The International Journal of Indian Psychology* 4(2), 175–188.
- Chan, Janet. (2015). Police Stress and Occupational Culture. *Police Occupational Culture: New Debates and Directions Sociology of Crime, Law and Deviance*, Volume 8, 129–151
- Cicei, C.C. 2012. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organizations*. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 33, 1077-1081.
- Colquitt, J.A., Jeffrey A. Lepine., Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior (2nd ed)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Desianty, Sovyia. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang*. Jurnal Studi Psikologi Organisasi, 2 (1).
- Farhadi, H., Halim, F.W., Khairudin, R., Nasir, R., & Omar, F. 2011. Stress and Job Satisfaction as Antecedent of Workplace Deviant Behavior. *World Applied Sciences Journal* 12 (Special Issue of Social and Psychological Sciences for Human Development), 46-51.

- Gibson, Ivancevish dan Donelly. 2002. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid I. Jakarta: *Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara Binarupa Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoyo, S. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Insan Media Psikologi* . Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Vol 3. no 12 (61-74)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kurniawan, M. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Artikel Ilmiah: Padang Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Kreiptner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Suanpdy Erly. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behaviour. Eleventh Edition*. Singapura. Mc Graw Hill.
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Guo, P. 2017. *The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work - Family Conflict, and Turnover Intention Among physicians in Guangdong, China*. *Journal BMJ Open*, 7, 1–12.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2008. *Human Resource Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mc Shane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. 2000. *Organizational Behavior 3rd Ed. New York: Mc Graw - Hill/Irwin*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 2003. *Commitment In The Workplace; Theory Research and Application*. California: SAGE publications.
- Nugroho, Adi. 2011. *Fungsi Manajemen*. *Jurnal Psikologi* 1 (2) Universitas Yogyakarta
- Prabu, A. Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyadi. 2009. *Pengaruh Umur, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondrian Klaten*. Surakarata: Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Surakarta.

- Putri, Gitria Romadhona. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karier, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. *Journal Psychology* 4 (4)
- Riady, H. 2003. *Faktor determinan komitmen karyawan di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 12, 18 – 31
- Robbins, P Stephen. & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indek, Kelompok Gramedia.
- Robinson & Aprilia, Nila. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 5 (1) : 23-24.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, A. Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Suwatno, H, Juni Priansa. Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. *Jurnal Psikologi* 1. Alfabeta, Bandung.
- Vivi Ardianti. 2018. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Malang Martadinata*. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Malang*.
- Wibowo, I Gede Putro. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen*. *E-Jurnal Psikologi Universitas Udayana*. 4. 02. PP: 125-145.
- Wicaksono, A. Pambudi 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina Persero*. Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.