

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. *DEVELOPMENT BANK*
OF SINGAPORE (DBS) CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:
SISCA APRILICIA TAMBUNAN
15.860.0331



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. DEVELOPMENT BANK OF SINGAPORE (DBS) CABANG MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Sisca Aprilicia Tambunan
158600331

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 29 Maret 2022
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing II

(Hairul Ahwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Ketua

(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Pd)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana tanggal 29 Maret 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sisca Aprilicia Tambunan
NIM : 15.860.0331
Tahun Terdaftar : 2015
Program Studi : Psikologi Industri Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 29 Maret 2022



Sisca Aprilicia Tambunan
NPM: 15.860.0331

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sisca Aprilicia Tambunan

NPM : 158600331

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. *Development Bank Of Singapore (Dbs)* Cabang Medan. Dengan hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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.

Medan, 29 Maret 2022

Yang Menyatakan



(Sisca Aprilicia Tambunan)

***THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES OF PT.
DEVELOPMENT BANK OF SINGAPORE (DBS) MEDAN BRANCH***

SISCA APRILICIA TAMBUNAN

ABSTRACT

One of the resources that affect the company the most was human resources or employees. Companies must pay attention to the condition of employees as an important factor in the management process. Therefore, optimal management of human resources was very important for the company. Organizational commitment is seen as a value orientation towards the organization that shows individuals really think about and prioritize their work and organization. Individuals will try to give all the effort offered in order to help the organization to achieve a goals.

This study aims to see the relationship between work stress with organizational commitment in employees of PT. Development Bank Of Singapore (DBS) Medan Branch. The research approach used was a quantitative approach with the type of correlation research. The population in this study were all credit card employees who worked at PT. Development Bank Of Singapore Medan Branch, totaling 33 people. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique and the sample of this study amounted to 33 people.

The results of the validity test on the work stress and organizational commitment research variables showed that there were 4 items each dropped from each variable. Based on the calculation of Product Moment Correlation, it is known that there was a significant negative relationship between work stress and organizational commitment variable where $R_{xy} = -0.557$ with a level (ρ) of 0.000 so that <0.05 . This shows indicate there is a negative correlation between work stress and organizational commitment, assuming the lower the work stress, the higher the organizational commitment to the employees of PT. Development Bank Singapore(DBS)medanbranch

Keywords: *Work Stress, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, yang telah menolong hamba-Nya untuk mengerjakan skripsi ini dengan baik, penuh kemudahan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT DBS (Development Bank of Singapore) Cabang Medan**”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Masukan dan kritikan sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan ketua sidang saya.
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah memberikan arahan serta masukan yang sangat berarti

dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan yang tulus dan penuh kesabaran dari Ibu.

5. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi. selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah banyak membantu, mengarahkan, meluangkan waktu memberi arahan, dan selalu membimbing dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk bimbingan yang tulus dari Bapak.
7. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada penulis
8. Terkhusus dan istimewa untuk orang tua saya, Ibunda Henny Napisyah dan Ayahanda Budi S.H. Tambunan yang sangat saya cintai, terima kasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkan saya, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepada saya, untuk semua nasihat, segala doa dan dukungan moril serta materil yang tak terhitung jumlahnya untuk saya
9. Untuk abang dan kakak saya. Kak Dwita, dan Bang Simon, terima kasih telah memberikan semangat kepada saya, membantu memberikan apa yang saya butuhkan dan memberikan dukungan agar penulis tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi.

10. Untuk Bang Riadi terima kasih untuk dukungannya dan semangatnya dalam mengingatkan saya setiap hari untuk tetap optimis dalam menyelesaikan penelitian saya.
11. Untuk teman-teman terdekat saya, William Anderson, Annisa Zainuri, dan Nadya Alisa terima kasih untuk selalu menyemangati dan bersedia mendengarkan keluh kesah saya selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga kita semua bisa menjadi orang-orang sukses suatu saat nanti.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2015, terima kasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terima kasih banyak.
- Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian dan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Medan, 29 Maret 2022

Hormat Saya,



Sisca Aprilicia Tambunan
158600331

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi Karyawan	11
1. Pengertian Komitmen Organisasi	11
2. Manfaat Komitmen Organisasi.....	13
3. Dimensi Komitmen Organisasi	14
4. Ciri- Ciri Komitmen Organisasi	16
5. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
B. Stres Kerja	20
1. Pengertian Stres Kerja	20
2. Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja	23
3. Tindakan Untuk Mengurangi Stres Kerja.....	25

4. Ciri-Ciri Stres Kerja	26
C. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Development Bank of Singapore Cabang Medan	27
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Subjek Penelitian.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
2. Uji Reliabilitas.....	37
3. Koefisien Korelasi Product Moment	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	39
1. Orientasi Kacah	39
2. Persiapan Penelitian.....	41
3. Pelaksanaan Penelitian	45
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	49
1. Uji Asumsi Klasik	50
2. Korelasi Product Moment.....	51
3. Mean Hipotetik dan Empirik	53
C. Pembahasan.....	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel 4.1. Distribusi Item Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 4.2. Distribusi Item Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 4.3. Distribusi Item Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4.4. Distribusi Item Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Skala.....	49
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	51
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment.....	52
Tabel 4.9. Statistik Induk.....	52
Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1. Logo Logo Development Bank of Singapore	41
Gambar 4.2. Kondisi Stres Kerja Subjek Penelitian	55
Gambar 4.3. Kondisi Komitmen Organisasi Subjek Penelitian	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Stres kerja	69
Lampiran 2 Skala Komitmen Organisasi	72
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden Skala Stres Kerja	76
Lampiran 4 Distribusi Jawaban Renponden Skala Komitmen Organisasi	80
Lampiran 5 Hasil Penelitian	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang memiliki dampak terbesar bagi perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Perusahaan harus memperhatikan status karyawannya sebagai faktor penting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi akan menciptakan sumber daya dengan komitmen organisasi. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komitmen. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam penyelesaian tanggung jawab kerjanya.

Mathins dan Jackson (2006) percaya bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan ingin tinggal di organisasi. Dengan komitmen karyawan, karyawan akan memiliki sikap loyal dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang berpartisipasi dalam organisasi dan ingin tetap menjadi anggotanya, yang mencakup sikap loyal dan kesediaan orang tersebut untuk bekerja lebih baik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen yang tinggi membuat seseorang lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan berusaha untuk memajukan

organisasi. Komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan seseorang bertindak untuk keuntungan pribadi.

Komitmen organisasi menjadi suatu aspek penting yang harus dipelajari karena merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memiliki sikap profesional dan akan memegang teguh nilai-nilai yang telah disepakati dalam perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap di mana orang setuju dengan tujuan dan harapan organisasi tempat mereka bekerja dan berusaha untuk mempertahankan keanggotaan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dilihat sebagai orientasi nilai bagi organisasi, menunjukkan bahwa orang-orang sangat peduli dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasi mereka. Orang akan melakukan apapun yang mereka bisa untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Berhasil tidaknya manajemen organisasi sangat tergantung pada berhasil tidaknya manajemen sumber daya manusia. Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangat menentukan kinerja yang ingin dicapai oleh organisasi.

Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk sangat tertarik pada tujuan, nilai, dan tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi tidak hanya berarti keanggotaan formal, karena mencakup sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk membayar tinggi untuk kepentingan organisasi tingkat upaya untuk mencapai tujuannya. Baik buruknya komitmen organisasi dari dalam diri seorang karyawan salah satunya dipengaruhi

oleh beban kerja yang tinggi yang tentu dapat memberi dampak pada stres kerja dari para karyawan.

Tingkat stres dari para karyawan merupakan salah satu ukuran untuk menentukan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap aktivitas karyawan PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan ditemukan beberapa karyawan yang menunjukkan gejala stres kerja yang meliputi: komunikasi beberapa karyawan dengan karyawan lain kurang terbina dengan cukup baik dan beberapa karyawan ditemukan melakukan kesalahan kerja yang diakibatkan beban kerja yang relatif banyak.

Kinerja karyawan kontrak atau tidak tetap pada divisi kartu kredit PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan yang disesuaikan dengan ciri-ciri komitmen organisasi ditemukan bahwa beberapa karyawan kontrak tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab kerjanya sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, beberapa karyawan kontrak ditemukan masih terlambat untuk hadir kerja, beberapa karyawan kontrak kurang memprioritaskan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, beberapa karyawan kontrak kurang memiliki semangat kerja dan tingginya tingkat *turn over* kerja dari karyawan kontrak.

Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan. Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi sesuai dengan ciri yang disebut diatas. Fenomena yang terjadi di lokasi penelitian dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk bekerja yang tergolong rendah, dimana karyawan yang berstatus kontrak di PT.

Development Bank of Singapore Cabang Medan dengan komitmen rendah cenderung menunjukkan perilaku yang kurang produktif dalam bekerja, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, membolos pada saat jam kerja, terlambat datang atau pulang lebih awal, kurang disiplin, dan puncaknya adalah keluar dari pekerjaan. Dimana, komitmen yang rendah pada karyawan akan merugikan organisasi karena akan berakibat pada keluarnya karyawan dari organisasi kerja. Komitmen karyawan merupakan aspek penting yang diharapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat lebih produktif dan optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, selain dari pada itu dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak terhadap motivasi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan dapat berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di lokasi penelitian dapat dilihat dari rendahnya kesetiaan karyawan pada perusahaan. Tingginya tingkat *turn over* kerja dari karyawan kontrak dan tingginya karyawan yang pindah ke perusahaan lain menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki komitmen kerja yang rendah pada perusahaan tempat ia bekerja karena karyawan memiliki keinginan untuk mencari pengalaman kerja di perusahaan lain. Karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain tentu berpengaruh terhadap komitmennya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Tingginya tingkat *turn over* kerja menyebabkan karyawan sulit untuk fokus dalam bekerja yang tentu saja akan berdampak pada hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi tersebut, mengindikasikan terdapat permasalahan pada karyawan kontrak yang

berkaitan dengan komitmennya terhadap perusahaan, dimana keadaan atau permasalahan tersebut akan berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Keinginan dari dalam diri karyawan untuk mendapatkan dukungan dari PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan yang lebih tinggi selain itu juga dapat diperoleh informasi bahwa karyawan akan berpindah ke perusahaan lain jika mendapatkan posisi dan gaji yang lebih tinggi khususnya pindah ke perusahaan perbankan BUMN, dimana beberapa karyawan beranggapan bahwa tanggung jawab yang lebih rendah dan jaminan kesehatan atau kontrak kerja yang jauh lebih baik di perbankan BUMN dibandingkan di PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan, sehingga hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan relatif rendah.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di lokasi penelitian dapat dilihat dari kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kemauan karyawan diperoleh informasi bahwa semangat kerja karyawan cenderung rendah, hal ini dilihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam meningkatkan kinerjanya guna memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hasil observasi berkaitan dengan kesetiaan karyawan diperoleh informasi bahwa karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih menjamin masa depannya dan observasi mengenai kebanggaan karyawan diperoleh informasi bahwa karyawan jarang menceritakan keunggulan perusahaan pada teman atau rekan kerjanya.

Karyawan menilai tidak ada yang bisa dibanggakan dari posisinya sebagai karyawan kontrak para perusahaan, rendahnya kebanggaan karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Tingkat kestabilan kerja dan status pekerjaan menjadi hal yang penting dan menentukan tingkat komitmen organisasi karyawan kontrak di PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan, sehingga diperlukan suatu kebijakan khusus dari manajemen perusahaan untuk menanggulangi masalah tersebut agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan terhindar dari stres kerja. Salah satu faktor yang dipandang dapat memberikan pengaruh pada komitmen karyawan terhadap suatu organisasi adalah stres kerja. Stres adalah hasil interaksi antara seseorang dengan lingkungannya atau disebut juga *stressor* (Riggio, 2009). Stres kerja adalah tekanan dalam diri seorang karyawan disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu di tempat kerja, seperti bekerja dengan deadline. Stres kerja disebabkan oleh ketidaksesuaian antara manusia dengan lingkungan kerja

Tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan penurunan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang diartikan secara negatif (*distress*) apabila terjadi dalam waktu yang lama dapat menimbulkan dampak bagi kesehatan maupun kinerja karyawan perusahaan adapun ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti karyawan merasa tidak nyaman bekerja atau merasa “terancam”, karyawan tidak mampu

menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan dan karyawan tidak mampu membina hubungan baik dengan karyawan lainnya (tidak mampu bekerjasama dengan baik) (Riggio, 2009).

Karyawan di PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan khususnya karyawan kontrak mayoritas memiliki tingkat stres kerja yang berdampak langsung terhadap perubahan sikap dan perilaku dalam bekerja. Adapun dampak adanya stres kerja menyebabkan orang menjadi gugup, merasakan kecemasan kronis dan meningkatkan derajat stres pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik pribadi. Lebih lanjut, tekanan pekerjaan seringkali membawa masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok manajemen puncak (pekerja kerah putih) maupun pekerja biasa (pekerja kerah biru). Tekanan kerja mempengaruhi kesehatan pekerja secara fisik dan emosional. Secara emosional yang di alami seseorang yang mengalami stres kerja akibat adanya faktor internal dan eksternal dari lingkungan sehingga memunculkan perilaku yang tidak di harapkan dalam dunia kerja, dan psikologi seseorang yang mengalami stres kerja adanya ketertekanan dalam perkerjaan memunculkan ketidak profesionalan dalam bekerja (Riggio, 2009).

Tingginya stres kerja dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan. Oleh karena itu, karyawan akan mengalami berbagai gejala stres yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Stres adalah dampak tuntutan eksternal pada orang-orang, seperti benda-benda di lingkungan atau rangsangan yang secara objektif berbahaya. Stres juga biasanya diartikan sebagai tekanan eksternal, ketegangan, atau ketidaknyamanan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan pemaparan tentang latar belakang permasalahan diatas, maka penting bagi peneliti untuk meneliti hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di PT. *Development Bank of Singapore* Cabang Medan adapun peneliti telah merumuskan judul penelitian ini adalah sebagai berikut: “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan”

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan berdampak baik terhadap kelangsungan perusahaan. Pada PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan ditemukan tingkat komitmen organisasi karyawan dan masih adanya kecendrungan beberapa karyawan ingin berpindah keperusahaan lain dengan jabatan dan gaji yang lebih baik di banding dengan yang di peroleh dari PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan. Selain dari pada itu tingkat karyawan di PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan juga mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tingginya beban kerja dan ditambah lagi dengan masalah yang dihadapi karyawan yang berasal dari lingkungan pribadi karyawan, sehingga menampilkan beberapa ciri-ciri stres kerja yang dapat diperhatikan dari karyawan tersebut.

C. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang berhubungan dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah

tentang stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Divisi Kartu Kredit di PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Ada Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Terkait dengan tekanan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan teoritis dan faktual kepada peneliti tentang stres kerja dan komitmen organisasi. Serta memberikan manfaat bagi karyawan PT untuk mengembangkan kemampuan berpikir. Bank Pembangunan Singapura Cabang Medan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan hubungan antara variabel komitmen organisasi dan stress kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi Karyawan (*Organization Commitment*)

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2008). Menurut Schermerhorn dkk dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional yaitu dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Steers (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Robbins (2009) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Luthans dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan

akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Sedangkan Sunarto (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga manfaat dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.

- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Bangun (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

- b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

- c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi

kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Wibowo (2014) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Rational Commitment* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan dan profesional individu.
- b. *Emmotional Commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Kemudian Allen dan Mayer dalam Robbins (2010) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
- b. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila disbanding dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. *Normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis..

Komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*) dapat digunakan dalam menguji komitmen organisasi dari seorang karyawan. Seorang

karyawan yang berkerja dalam suatu perusahaan harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya.

4. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yaitu :

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Kemudian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday (dalam Mangkunegara, 2012) memiliki ciri-ciri, yaitu :

- a. Kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi;
- b. Kesiapan untuk bekerja keras;
- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

5. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Caesarani (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (komitmen terhadap organisasi) antara lain stres kerja. Steers (dalam Mardiana dan Syarif, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

David dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal dalam diri seorang individu misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Tetapi jikalau tantangan dalam pekerjaan terlalu tinggi dan tingkat kesulitan pekerjaan melampaui batas seorang karyawan maka timbul lah stres kerja sehingga sangat mempengaruhi komitmen organisasi yang sangat berdampak bagi perusahaan. Stres kerja adalah suatu hambatan untuk seseorang menjalani tugas yg di beri oleh perusahaan tempat dia bekerja karna yang akan di alami oleh karyawan merasakan tekanan emosional,pikiran yang tidak fokus dan mengganggu psikologis maupun fisik pada karyawan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, peran pemimpin dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Komitmen organisasi pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan, aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.
- c. Faktor Organisasi, organisasi pelayanan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d. Faktor Pendapatan, pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan, kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan

dan peralatan yang tersedia.

- f. Faktor Sarana Pelayanan, sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan-tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres dapat dimaknai sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Robbins (2010) menjelaskan bahwa stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi

penting. Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi dan kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Stres kerja akan dialami oleh karyawan yang merasakan tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2008). Kreitner dan Kinicki (2008) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu respon baik perilaku, fisik maupun psikologis terhadap pembangkit stres atau stresor, seperti adanya tuntutan terhadap individu tersebut, kondisi lingkungan baik didalam maupun diluar organisasi.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Hasibuan (2008) berpendapat stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan

merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marrah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu mengalami peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2008). Stres itu sendiri seringkali dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya, dimana apabila tuntutan yang diberikan jauh lebih besar dari sumber daya yang ada maka hasilnya adalah karyawan yang mengalami stres. Handoko (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Efendi (dalam Robbins, 2009) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan - hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja merupakan kondisi dimana individu menyadari bahwa tekanan dalam pekerjaan telah melampaui kemampuan untuk menangani tekanan tersebut. Dari pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon adaptif individu dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik, emosi, dan pikiran serta kondisi psikologis individu.

2. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stress Kerja

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau dengan kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga

Sedangkan menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang, yaitu :

- a. Faktor Lingkungan, ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan pemutusan hubungan kerja (PHK), sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

- b. Faktor Organisasional, faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stress karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stress, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
- c. Faktor Individual, jika di logikakan bahwa setiap individu bekerja rata-rata 40-60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan.

Faktor yang menyebabkan stres kerja adalah sebagai berikut : (Robbins dan Judge, 2008)

- a. Faktor lingkungan, fenomena yang terjadi di lingkungan merupakan salah satu penyebab stres pada individu, seperti ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi menjadi penyebab stres bagi karyawan sebagai contoh keterpurukkan ekonomi dianggap mampu mempengaruhi keuntungan perusahaan, kenaikan harga yang secara langsung menimbulkan tekanan psikologis yang cukup besar bagi karyawan.
- b. Faktor organisasi, stres dalam faktor ini dijelaskan sebagai akibat dari tuntutan tugas, peran serta antar pribadi, dan struktur organisasi, kepemimpinan dan tahap hidup organisasi itu sendiri, yang mana apabila

seluruh faktor ini muncul secara bersamaan akan memicu stres yang berkepanjangan apabila tidak segera diantisipasi.

- c. Faktor individu, keragaman karakteristik individu dipandang sebagai perbedaan yang merupakan konsekuensi dari interaksi individu dengan lingkungan disekitarnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor yang menjadi penyebab stress kerja adalah lingkungan yang secara langsung menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, kemudian ada faktor organisasi yang di mana tuntutan tugas dan struktur organisasi yang begitu besar, dan yang terakhir penyebabnya adalah karakter masing masing individu.

3. Tindakan Untuk Mengurangi Stres

Menurut Siagian (2008) ada berbagai langkah yang dapat diambil untuk menghadapi stres para karyawan antara lain :

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apapun jika mereka menghadapi stress.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil

langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

- d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stress.
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat teridentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat teratasi.

4. Ciri-Ciri Karyawan Yang Mengalami Stres Kerja

Ciri – ciri karyawan yang mengalami stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum (Mangkunegara, 2008), yaitu :

- a. Fisiologis (*Physiological*)

Ciri ini meliputi perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

- b. Psikologis (*Psychological*)

Ciri ini meliputi ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan serta gelisah.

- c. Perilaku (*Behaviour*)

Ciri ini meliputi perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, serta gangguan tidur.

C. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Development Bank of Singapore Cabang Medan

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang pasti dialami oleh karyawan dan seringkali diasosiasikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Meskipun begitu stres kerja memiliki sisi positif maupun negatif, tergantung dari persepsi individu. Stres kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dipersepsi secara negative (*distress*). Setiap jenis pekerjaan memiliki beban dan tuntutan masing-masing, oleh karena itu setiap orang yang bekerja tidak akan terlepas dari beban dan tuntutan kerja, termasuk karyawan perbankan. Perusahaan Perbankan, harus selalu siap menghadapi tuntutan konsumen untuk menghadirkan informasi semakin cepat. Setiap harinya perusahaan harus mampu menghimpun dana nasabah dengan tingkat pengalokasian yang efektif dan efisien.

Karyawan yang bekerja di PT. Development Bank of Singapore Cabang Medan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabahnya. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal tentu seorang karyawan harus memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen terhadap organisasi merupakan gambaran bagaimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan berupaya memenuhi tujuan dari

perusahaan tersebut. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

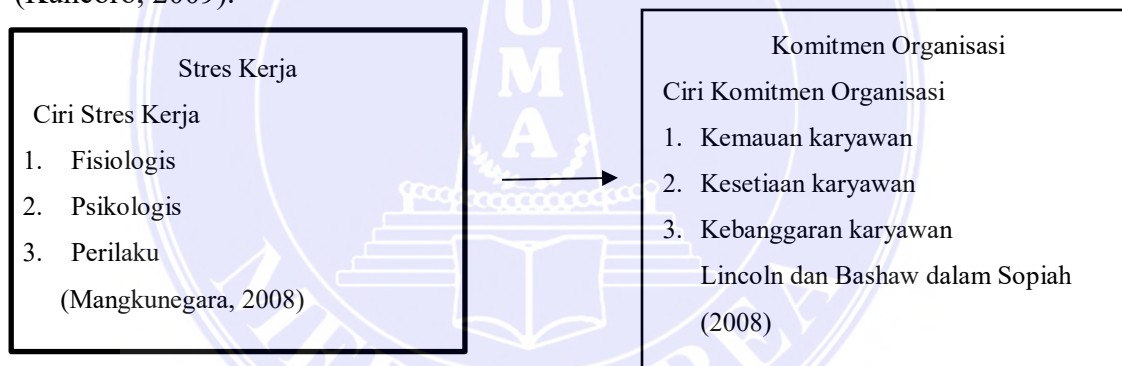
Karyawan yang bekerja dibidang perbankan juga memiliki resiko kesalahan kerja yang cukup tinggi, terutama bagi karyawan yang bekerja pada divisi kartu kredit. Karyawan divisi kartu kredit diberikan target kerja yang tinggi sehingga sering kali karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab kerja yang tinggi tersebut kemudian karyawan divisi kartu kredit terus menerus dikejar *deadline* untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan kepadanya. Tingginya beban kerja pada karyawan divisi kartu kredit dapat menimbulkan stress dalam diri karyawan.

Karyawan yang mengalami stress dalam bekerja tentu akan berdampak pada komitmennya pada perusahaan. Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Zettira Ayu Lestari Kaloko (2015) yang menjelaskan bahwa stres kerja memberi dampak pada komitmen seorang karyawan pada organisasinya, dengan kata lain semakin rendah stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggilah komitmennya pada perusahaan tempat ia bekerja. Zahra Marseliya Khusnah (2018) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya stress kerja dari para pegawai memberi dampak pada komitmen organisasi dari para pegawai. Tinggi rendahnya komitmen dari para pegawai akan memberi dampak bagi organisasi kerena akan berakibat pada kesetiaan organisasi dari organisasi kerja. Komitmen organisasi pegawai merupakan aspek penting yang diharapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat lebih produktif dan

optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, selain dari pada itu dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak terhadap motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan dapat berdampak langsung terhadap hasil kerja para pegawai.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian itu ditujukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei (Kuncoro, 2009).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi, dengan asumsi negatif bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Kemudian sebaliknya asumsi positif bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian merupakan salah satu elemen penting dalam suatu penelitian sebab metode penelitian menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Menurut Arikunto (2010) menjelaskan bahwa penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif yang bersifat korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan tergantungan. Hal ini disebabkan karena data-data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa angka-angka, sehingga untuk mengetahui valid atau tidaknya data-data tersebut, perlu diuji dengan menggunakan analisis statistika.

Bentuk penelitian korelasional dengan analisa Kuantitatif dengan maksud mencari hubungan antara variable independent (X) dengan variable dependen (Y), dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Dilihat dari pendekatan analisisnya, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana penekanan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah menjadi data statisitik. Sesuai dengan judul penelitian yang ingin di teliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasi, yang melibatkan

tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan antara variabel stress kerja dengan variabel komitmen organisasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (x) : Stres kerja
2. Variabel Terikat (y) : Komitmen organisasi

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau men spesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2012). Sedangkan Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja Karyawan adalah respon adaptif individu dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik, emosi, dan

pikiran serta kondisi psikologis individu. Adapun ciri-ciri stress kerja, yaitu Fisiologis (*Physiological*) yaitu ciri ini meliputi perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung, Psikologis (*Psychological*) yaitu ciri ini meliputi ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan serta gelisah dan Perilaku (*Behaviour*) yaitu ciri ini meliputi perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, serta gangguan tidur.

2. Komitmen Organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. ciri-ciri komitmen organisasi yaitu Kemauan karyawan dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi, Kesetiaan karyawan yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi dan Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

D. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, populasi dan sampel merupakan instrumen penting dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dan sampel dipandang sebagai alat untuk memperoleh jawaban dalam suatu penelitian, populasi dan sampel merupakan seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan tersebut. Dalam penelitian ini penentuan populasi dan sampel dilakukan dengan kriteria yang dimiliki oleh populasi yaitu karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan yang berjumlah 33 orang.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009) dan yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2012). Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Menurut Arikunto (2012), bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya

sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Arikunto karena sampel dibawah 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teknik penarikan sampling diatas maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan yang berjumlah 33 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat. (Azwar, 2013). Stimulus berupa pertanyaan dan pertanyaan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Jawaban subjek bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala stress kerja dan skala komitmen organisasi. Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert. Dalam menyusun skala ini, format item yang digunakan adalah format respon. Masing-masingi item terdiri dari item *Favorable*

(mendukung atau memihak pada objek sikap) dan *Unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Sistem penilaian dalam penelitian ini didasarkan pada bentuk skala yang mempunyai lima tingkat jawaban yang terdiri dari “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), “Sangat Tidak Setuju” (STS).

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2007)

Pembuatan skala berfungsi untuk mengukur atribut psikologis. Setelah dilakukan identifikasi alat ukur, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan *blue print*. *Blue Print* disajikan dalam bentuk tabel yang memuat uraian komponen-komponen atribut yang harus dibuat itemnya, proposi item, dan memuat indikator perilaku dalam setiap komponen. Dalam item, *blue print* akan memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman bagi penulis untuk tetap berada dalam lingkungan ukur yang benar (Azwar, 2013).

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat satu kesimpulan. Pada

penelitian ini, data penelitian dianalisis secara bertahap dan digunakan analisis statistik langkah awal pengolahan data adalah dengan melakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program statistik *SPSS Windows Release*. Guna menjawab hipotesis yaitu untuk mengetahui adakah hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi. Analisis juga dilakukan dengan menggunakan program statistik *SPSS Windows*.

Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar, 2013).

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2013) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefesien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σx	: Jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem
Σy	: Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
Σxy	: Jumlah perkalian antara variabel X dan Y
N	: Jumlah subjek
Σx^2	: Jumlah kuadrat X
Σy^2	: Jumlah kuadrat Y

2. Uji Reliabilitas

Azwar memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empiris. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2013). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan yang sama, reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2012).

Reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1 + S_2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas

$S_1^2 + S_2^2$: Varian skor belahan 1 dan varian skor belahan 2

S_x^2 : Varian skor skala

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti akan menggunakan alat bantu komputer dengan metode *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows*.

3. Koefisien Korelasi Product Moment

Korelasi *Product Moment* sebagaimana disebutkan Sugiyono (2012:52) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Skor variabel bebas

Y = Skor Variabel terikat

n = Jumlah Responden

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan, maka penelitian menyimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stress kerja dengan variabel komitmen organisasi dimana $R_{xy} = -0,557$ dengan tingkat (ρ) sebesar 0,000 sehingga $\rho < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya dengan hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi, dengan asumsi semakin rendah stress kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada Karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) dari stress kerja memberikan andil yang cukup kuat (sedang) yaitu sebesar 31% terhadap komitmen organisasi. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 69% peran dari faktor lain terhadap komitmen organisasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti merangkum saran yang berkaitan dengan judul penelitian Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan yang bekerja di Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan, peneliti merumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan perlu memperhatikan kondisi sosial dari karyawannya guna meminimalisir potensi munculnya stres kerja karyawan.
- b. PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan harus mampu meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajerial yang diberikan kepada seluruh karyawan.

2. Bagi Karyawan

- a. Karyawan pun diharapkan untuk mampu mengelola pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar meminimalisir potensi munculnya stress kerja.
- b. Karyawan diharapkan lebih sering bersosialisasi dengan sesama rekan kerja seperti dengan melaksanakan olahraga rutin setiap weekend agar tercipta hubungan yang akrab dan harmonis diantara para karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan pembahasan mengenai hubungan antara stres kerja pada karyawan kontrak dengan komitmen karyawan kontra dan meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja yang tidak diteliti oleh peneliti.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperjelas kaitan antara hubungan stres kerja karyawan pada karyawan kontrak dengan variabel-variabel lain diluar komitmen organisasi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian tentang hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi agar dapat digunakan sebagai masukan pada perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar. Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaloko, Zettira A. L. (2015.) *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Medan*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Khusnah, Zahra Marseliya. (2018). *Hubungan Stres Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rsd dr. Soebandi Jember*. Universitas Jember.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Ria dan Syarif, Darman. (2012). *Komitmen Organisasi*. Makassar : CV. Nas Media Pustaka.
- Mathis, Robert dan John. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory dan Griffin. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Oya, Adhisty Merrial. (2019). *Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X*. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya.
- Riggio, R.E. (2009). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. New. Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- _____. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- _____. (2010). *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada



KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Kartu Kredit PT. Development Bank Of Singapore Cabang Medan

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Kartu Kredit PT. *Development Bank Of Singapore* Cabang Medan”. Saya mahasiswa dari Universitas Medan Area ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Sisca

PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda silang (X) atau contreng (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pihan jawaban.

Keterangan :

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

IDENTITAS RESPONDEN

- ❖ Nama :
- ❖ Usia :
- ❖ Jenis Kelamin :
- ❖ Pendidikan Terakhir :

Stres Kerja (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mudah sakit saat menghadapi beban kerja yang berlebihan				
2	Semangat kerja saya mudah turun saat menghadapi beban kerja yang tinggi				
3	Saya merasa letih dengan beban kerja yang diberikan				
4	Saya tidak pernah tidur tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaan tambahan				
5	Saya lalai dalam menjaga kondisi kesehatan saat mengalami permasalahan dalam pekerjaan				
6	Saya sulit berkonsentrasi saat sedang bekerja				
7	Saya terlambat bangun pagi jika sedang ada masalah dalam pekerjaan				
8	Konsentrasi saya mudah terganggu saat sedang menghadapi masalah dalam bekerja				
9	Saya mudah putus asa saat menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan				
10	Saya mudah mengalami sakit saat letih dalam bekerja				
11	Saya konsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan				
12	Kinerja saya tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan				
13	Saya tidak pernah tidur hingga larut malam				
14	Saya tetap fit walaupun diberikan lembur oleh atasan				
15	Tekanan darah saya meningkat				

	jika tidak mampu mengontrol emosi				
16	Saya berusaha untuk menjaga kondisi kesehatan tubuh				
17	Saya tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja saat menghadapi masalah dalam pekerjaan				
18	Saya terlambat datang ke kantor saat sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan				
19	Saya berusaha untuk istirahat yang cukup untuk menjaga kesehatan				
20	Rasa cemas yang saya alami mengganggu produktifitas kerja				
21	Saya merasa bosan saat menyelesaikan pekerjaan				
22	Saya tetap berusaha professional dalam bekerja walaupun sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan				
23	Saya lebih mudah emosi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan				
24	Tekanan darah saya normal walaupun sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan				
25	Saya berselisih paham dengan rekan kerja saat membahas suatu permasalahan				
26	Saya berusaha untuk fokus dan konsentrasi saat menghadapi beban kerja yang tinggi				
27	Saya tetap tenang saat menghadapi masalah dalam pekerjaan				
28	Saya khawatir tidak mampu menyelesaikan pekerjaan				
29	Atasan tidak pernah memberikan semangat kepada karyawan				
30	Saya tidak mampu menyelesaikan				

	pekerjaan saat mengalami stres				
31	Saya mengalami kecemasan saat menghadapi masalah yang berat				
32	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan baik				
33	Rasa cemas yang saya alami tidak mengganggu hasil kerja				
34	Saya semakin bersemangat saat diberikan beban kerja yang tinggi				
35	Saya selalu merasa tertantang saat diberikan pekerjaan tambahan				
36	Saya malas mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan				
37	Saya tidak mudah merasa lelah saat bekerja				
38	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan				
39	Saat diberikan tugas tambahan, dengan senang hati saya kerjakan				
40	Saat sedang bosan saya keluar kantor walaupun sedang jam kerja				
41	Saya semakin bersemangat saat diberikan beban kerja yang tinggi				
42	Saya berusaha untuk tenang dalam penyelesaian pekerjaan				
43	Saya tetap menjaga disiplin walaupun sedang menghadapi masalah				
44	Produktifitas kerja akan menurun jika saya dihadapkan pada satu masalah				
45	Saya mampu menyelesaikan masalah yang saya hadapi dengan tenang				
46	Saya tidak mampu bekerja dengan cepat saat menghadapi masalah yang berat				
47	Saya tetap mampu meningkatkan produktifitas kerja walaupun menghadapi masalah dalam				

	pekerjaan				
48	Saat menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya tetap berusaha disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan				
49	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang menghadapi masalah				
50	Saya selalu datang tepat waktu				
51	Saya memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab walaupun sedang mengalami stres				
52	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat walaupun mengalami konflik dengan rekan kerja				
53	Saya berusaha untuk berhubungan baik dengan rekan kerja				
54	Saya sering melanggar aturan jam kerja yang berlaku				

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak ingin pindah ke tempat lain				
2	Saya tidak keberatan diberikan pekerjaan tambahan oleh atasan walaupun sedang ada masalah				
3	Saya tidak ingin pindah kerja ke perusahaan lain				
4	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan baik walaupun sedang mengalami stress dalam bekerja				
5	Saya mudah merasa bosan dengan pekerjaan				
6	Saya sangat fokus dalam				

	menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab walaupun sedang ada masalah				
7	Saya mampu menyelesaikan target kerja dengan baik walaupun sedang menghadapi masalah yang berat				
8	Saya kesulitan untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan saat sedang ada masalah				
9	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki				
10	Saya ingin mencari pekerjaan baru yang lebih baik				
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan				
12	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja walaupun sedang ada masalah dalam bekerja				
13	Saya kesulitan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan				
14	Saya mempertahankan pekerjaan disini karena sesuai dengan semangat dan gairah				
15	Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas				
16	Saya berupaya untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik				
17	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja walaupun sedang ada konflik dengan rekan kerja				
18	Pimpinan menghargai hasil kerja yang saya berikan untuk perusahaan				
19	Tuntutan kerja yang berlebihan sering membuat saya pusing dan stres				
20	Saya berusaha patuh pada peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan				
21	Saya menginginkan jenjang karir yang jelas dari perusahaan				

22	Saya lebih suka bekerja sendiri dibanding bekerja sama dengan rekan kerja terutama saat sedang mengalami konflik dengan rekan kerja				
23	Tidak ada jenjang karir yang jelas dalam perusahaan				
24	Perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan dari para karyawan				
25	Hubungan dengan rekan kerja seperti keluarga dan saling memperdulikan satu sama lainnya				
26	Saya lalai dalam penyelesaian pekerjaan saat mengalami masalah dalam bekerja				
27	Saya percaya bahwa perusahaan memberi jaminan kesejahteraan kepada karyawan				
28	Saya melanggar aturan yang berlaku dalam perusahaan				
29	Saya mampu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan walaupun sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan				
30	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja				
31	Waktu kerja sepenuhnya saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan				
32	Perusahaan memberikan gaji yang memuaskan				
33	Saya mengakses media sosial untuk mencari hiburan saat sedang mengalami masalah dalam pekerjaan				
34	Saya menolak saat diberikan tugas tambahan oleh atasan saat sedang mengalami masalah dalam pekerjaan				
35	Saya merasa kompetensi yang saya miliki sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan				

36	Saya selalu tertantang untuk meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu				
37	Saya ditawari gaji yang lebih baik oleh perusahaan lain				
38	Saya enggan bekerja keras untuk meningkatkan kinerja terutama saat sedang mengalami masalah yang berat				
39	Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat saya sulit untuk bekerja dengan baik				
40	Hubungan antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik				
41	Saya kesulitan memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan saat menghadapi masalah dalam pekerjaan				
42	Perusahaan tidak pernah memberikan promosi kepada karyawan				
43	Saya langsung pulang ke rumah begitu selesai bekerja				
44	Saya mudah puas dengan kinerja yang saya berikan kepada perusahaan				
45	Perusahaan kurang menghargai hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan				
46	Dimanapun saya berada saya akan tetap mempromosikan tempat saya bekerja				
47	Saya merahasiakan tempat saya bekerja				
48	Saya kesulitan berkomunikasi dengan atasan saat sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan				

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL STRES KERJA (X)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20
1	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	1	4	2	4	2	3	3
2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4
3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4
4	4	1	2	3	2	1	2	1	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	1	4
5	4	3	2	4	2	3	1	3	2	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4
6	4	2	3	4	3	2	1	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	1	2	4
7	4	1	2	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4
8	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3
9	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	4	1	4	1	4	2	3	4
10	4	2	2	4	2	2	1	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4
11	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
12	4	1	2	4	2	3	2	1	2	2	4	4	3	2	4	2	3	2	1	4
13	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3
14	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	1	4	1	3	2	2	3
15	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4
16	4	1	2	4	2	1	1	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	1	4
17	4	3	2	4	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3
18	4	2	3	4	3	2	3	1	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4
19	4	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4
20	4	1	3	4	3	1	4	3	1	1	3	3	3	2	2	2	4	3	1	3
21	4	2	1	4	1	2	4	1	2	2	4	4	3	2	3	2	4	1	2	3
22	4	3	2	3	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4
23	3	2	4	3	4	2	4	1	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	1	3
24	4	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	1	4	1	4	2	3	3
25	3	2	2	4	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4
26	4	1	1	4	1	1	3	1	2	2	4	4	3	2	4	2	4	1	1	4
27	4	3	2	3	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4

28	4	2	1	4	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	4	1	4	2	2	4
29	4	2	1	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	2	4
30	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4
31	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	3
32	4	3	2	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4
33	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4

x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40
2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2
2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2
2	4	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	1	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3
1	4	1	2	2	3	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2
2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	2	2	2	4	3	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	4	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3
2	4	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	2	4	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/6/22

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

2	4	2	2	1	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	1	1	3	1	1	2	2	2
1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	3	2	2	1	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2
1	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	1	1	3	1	1	2	2	2
1	4	2	2	1	4	1	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2
2	4	2	2	1	4	1	1	1	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2
2	3	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3

x41	x42	x43	x44	x45	x46	x47	x48	x49	x50	x51	x52	x53	x54	x53	x54	x55	x56	x57	x58	Total
4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	177
4	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	182
4	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	171
3	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	1	2	4	2	4	4	2	4	2	165
4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	169
3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	189
4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	182
3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	169
4	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	1	2	4	2	4	4	2	2	2	173
4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	173
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	155
4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	165
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	163
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	158
3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	160

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

4	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	165
4	1	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	183
4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	173
4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	186
4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	161
4	1	3	1	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	161
4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	181
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	163
4	3	2	2	4	4	1	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	173
4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	1	3	4	3	2	3	154
4	3	3	1	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	149
3	3	3	2	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	1	4	4	2	4	2	152
4	2	2	1	4	4	1	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	3	144
3	2	2	1	3	4	2	2	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	2	3	162
4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	183
3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	163
4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	189
4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	3	2	181

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Y)

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16
1	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2
2	1	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2
3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2
4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	4	4	2
5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2
6	1	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3
7	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
10	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
12	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	2
13	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
14	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2
15	1	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
16	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2
17	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2
18	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2
20	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3
21	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1
22	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2
23	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
24	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2
25	1	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2
26	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	1	4	3	1
27	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)18/6/22

28	1	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3	1
29	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1
30	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
31	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2
32	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
33	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3

y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33
4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2
3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	2
3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2
4	1	4	2	4	4	4	1	4	3	2	4	4	2	4	2	2
4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2
3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	2	2
4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	2	4	2	2
3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2
4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2
3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	2	2
4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	2	2
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2
4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3
4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	2	2
3	1	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	1	4	1	1

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

4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	3	2	2
4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	2
3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	2	2
3	1	4	3	3	3	4	1	4	4	2	4	3	1	3	1	1
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	2
3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	1	4	3	1	3	1	1
4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	1	1
4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2
3	1	3	2	3	3	4	1	3	3	2	4	3	2	3	2	2
4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2	2
4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	2

y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40	y41	y42	y43	y44	y45	y46	y47	y48	total
4	4	4	2	2	3	4	1	4	4	2	2	3	2	2	145
3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	1	1	3	2	1	141
4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	1	3	4	2	2	145
4	3	4	2	2	4	3	1	4	3	1	2	3	2	2	141
4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	1	1	4	2	2	149
4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2	1	4	3	2	145
4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	1	2	3	2	1	154
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	141
4	4	4	2	2	4	4	1	4	4	2	2	4	2	2	154
4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	1	1	3	2	1	149
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	127
4	4	4	2	2	4	4	1	4	3	1	2	3	2	2	149
3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	129
3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	1	4	2	2	133
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	2	3	135

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

4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	1	3	2	2	146
4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	159
4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	166
4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	155
4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	1	3	3	2	144
4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	1	4	1	3	146
4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	149
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	132
4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	2	151
3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3	1	4	2	3	144
4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	1	3	140
4	3	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	2	3	150
4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	1	1	4	1	2	135
4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	1	1	4	1	2	145
4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	1	3	3	2	2	151
3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	1	2	4	2	2	125
4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	2	2	154
4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2	1	3	3	2	151

LAMPIRAN HASIL PENELITIAN

Correlations

		Stress Kerja	Komitmen Organisasi
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	-.557**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	33	33
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	-.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	157.3939	14.46751	33
Stress Kerja	124.3939	14.34386	33

Correlations

		Komitmen Organisasi	Stress Kerja
Pearson Correlation	Komitmen Organisasi	1.000	-.557
	Stress Kerja	-.557	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasi	.	.000
	Stress Kerja	.000	.
N	Komitmen Organisasi	33	33
	Stress Kerja	33	33

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.557 ^a	.310	.288	12.21173	.310	13.914	1	31	.001

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	140.7734	170.5271	157.3939	8.05249	33
Std. Predicted Value	-2.064	1.631	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	2.139	4.937	2.924	.709	33
Adjusted Predicted Value	142.2920	171.3621	157.5181	7.95988	33
Residual	-19.79038	23.80575	.00000	12.01940	33
Std. Residual	-1.621	1.949	.000	.984	33
Stud. Residual	-1.663	2.014	-.005	1.013	33
Deleted Residual	-20.83244	25.39838	-.12421	12.72755	33
Stud. Deleted Residual	-1.714	2.125	.000	1.033	33
Mahal. Distance	.013	4.260	.970	.989	33
Cook's Distance	.000	.136	.030	.033	33
Centered Leverage Value	.000	.133	.030	.031	33

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress Kerja	Komitmen Organisasi
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124.3939	157.3939
	Std. Deviation	14.34386	14.46751
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.131
	Positive	.099	.077
	Negative	-.113	-.131
Test Statistic		.113	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.166 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	54

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.3939	205.746	14.34386	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	122.1212	196.610	.704	.927
x2	122.1212	196.610	.704	.927
x3	122.3636	194.926	.506	.928
x4	122.1212	196.610	.704	.927
x5	122.1212	196.610	.704	.927
x6	121.9697	204.655	.020	.933
x7	122.3636	194.926	.506	.928
x8	122.4242	197.127	.350	.930
x9	122.1212	196.610	.704	.927
x10	121.9697	204.655	.020	.933
x11	122.3636	194.926	.506	.928
x12	122.1212	196.610	.704	.927
x13	122.1212	196.610	.704	.927
x14	122.3636	194.926	.506	.928
x15	122.1212	196.610	.704	.927
x16	122.1515	197.758	.637	.928
x17	122.0606	198.121	.549	.928
x18	122.0909	200.023	.417	.929
x19	121.9697	197.780	.546	.928
x20	122.0606	197.996	.558	.928
x21	121.9697	197.780	.546	.928
x22	121.9697	199.155	.447	.929
x23	121.9091	198.710	.474	.929
x24	122.0909	201.460	.307	.930
x25	121.8182	199.591	.182	.933
x26	121.9697	204.655	.020	.933
x27	122.3636	194.926	.506	.928
x28	122.1212	197.235	.654	.928
x29	122.0909	196.460	.693	.927
x30	122.3636	194.926	.506	.928
x31	121.9697	197.030	.601	.928
x32	121.9697	197.780	.546	.928
x33	122.3030	206.405	-.060	.932
x34	122.3030	197.343	.417	.929
x35	122.3636	194.926	.506	.928

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)18/6/22

x36	120.7273	214.080	-.611	.935
x37	122.0000	198.625	.492	.929
x38	122.1818	198.216	.629	.928
x39	122.0303	199.155	.461	.929
x40	122.0303	200.030	.396	.929
x41	122.0909	200.523	.379	.929
x42	122.0606	199.559	.441	.929
x43	121.9697	197.030	.601	.928
x44	122.0909	196.460	.693	.927
x45	121.9394	197.684	.549	.928
x46	122.0909	196.835	.664	.928
x47	121.9091	196.585	.626	.928
x48	122.3030	197.343	.417	.929
x49	122.2727	198.517	.344	.930
x50	122.3636	194.926	.506	.928
x51	122.0303	200.530	.360	.929
x52	122.0000	201.438	.288	.930
x53	122.0000	198.625	.492	.929
x54	122.0909	201.460	.307	.930

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.930	48

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
157.3939	209.309	14.46751	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	153.8788	203.860	.358	.929
y2	153.6970	202.530	.494	.928
y3	154.7879	205.360	.129	.932
y4	154.9091	193.335	.578	.927
y5	153.8182	199.591	.668	.927
y6	153.6970	202.530	.494	.928
y7	155.3636	208.864	-.004	.933
y8	153.8182	202.091	.488	.928
y9	153.6970	202.530	.494	.928
y10	153.6667	200.792	.649	.927
y11	153.6667	201.854	.564	.928
y12	153.7273	202.017	.519	.928
y13	153.6970	202.530	.494	.928
y14	153.6667	200.792	.649	.927
y15	153.6667	201.854	.564	.928
y16	153.7273	202.017	.519	.928
y17	153.6970	202.530	.494	.928
y18	153.8182	199.591	.668	.927
y19	153.8182	202.091	.488	.928
y20	153.8788	200.672	.583	.928
y21	155.0000	197.438	.508	.928
y22	153.6970	203.030	.456	.929
y23	153.8182	199.653	.663	.927
y24	154.8485	207.508	.031	.934
y25	155.0606	207.371	.054	.933
y26	154.9697	202.093	.293	.930
y27	153.7879	202.797	.443	.929
y28	153.7273	202.267	.500	.928
y29	154.9394	198.059	.450	.929
y30	154.8788	192.735	.579	.927
y31	155.0606	195.559	.545	.928
y32	154.6667	198.604	.423	.929
y33	154.8788	192.422	.591	.927
y34	155.0909	196.460	.537	.928
y35	155.0000	197.438	.508	.928
y36	154.6061	196.434	.462	.929

UNIVERSITAS MEDAN AREA

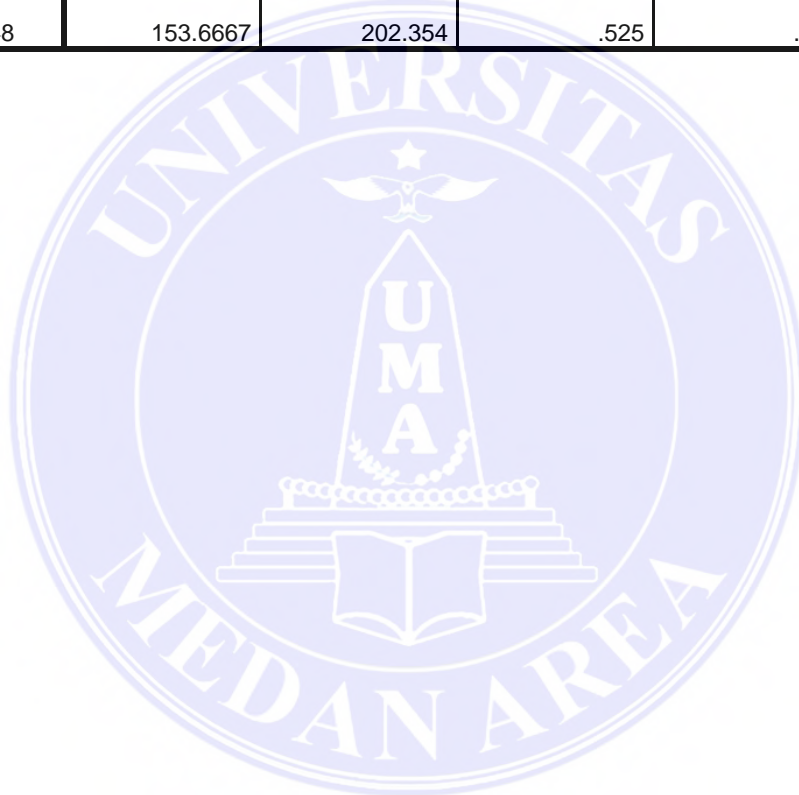
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)18/6/22

y37	153.7576	201.127	.573	.928
y38	153.6970	202.343	.508	.928
y39	153.7273	203.642	.398	.929
y40	153.8182	199.653	.663	.927
y41	153.6970	201.593	.566	.928
y42	153.7879	201.672	.524	.928
y43	153.6667	200.792	.649	.927
y44	153.6667	201.854	.564	.928
y45	153.7273	202.705	.468	.928
y46	153.8182	199.591	.668	.927
y47	153.7576	202.314	.486	.928
y48	153.6667	202.354	.525	.928



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Medan, 06 April 2021

Nomor : 339 /FPSI/01.10/III/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Yth. Pimpinan PT. Development Bank of Singapore (DBS)
Di
Tempat.

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Sisca Aprilicia Tambunan
NPM : 158600331
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Development Bank of Singapore (DBS), Jl. Diponegoro No. 16, Petisah Tengah, Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Development Bank of Singapore (DBS) Cabang Medan".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Enli Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
Mahasiswa Ybs
Arsip



