

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT SERASI TUNGGAL  
MANDIRI**

**IRMA MAISITA  
8115082624**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

***THE CORRELATION BETWEEN JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES AT PT SERASI TUNGGAL MANDIRI***

**IRMA MAISITA  
8115082624**



***This Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION IN EDUCATIONAL OF OFFICE  
ADMINISTRATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012***

## ABSTRAK

**IRMA MAISITA. 8115082624. Hubungan antara Stres Kerja Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan Juni hingga Juli 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *Human Resource and General Affair* PT Serasi Tunggal Mandiri yang berjumlah 53 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 48 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Stres Kerja) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Untuk variabel Y (Komitmen Organisasi) juga diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ . Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,1117$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,1278$  karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 17,80 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,05.  $F_{hitung} (17,80) > F_{tabel} (4,05)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{tabel} = 2,07$  sedangkan  $F_{hitung} = 1,00$ .  $F_{hitung} (1,00) < F_{tabel} (2,07)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan  $r_{hitung} = -0,528$ . Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $-t_{hitung} (-4,22) < -t_{tabel} (1,68)$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Dengan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 27,90% maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi.

## **ABSTRACT**

***IRMA MAISITA. 8115082624. The Correlation Between Job Stress and Organizational Commitment on Employees at PT Serasi Tunggal Mandiri. Script, Jakarta: Concentration in Educational of Office Administration, Study Program of Economics Education, Department Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2012.***



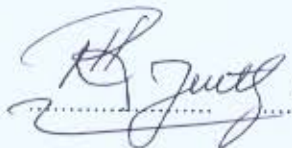
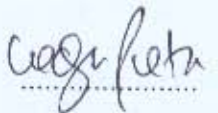
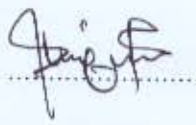
*The purpose of this research is to find out the correlation between job stress and organizational commitment on employees at PT Serasi Tunggal Mandiri. The research was done for two months since June until July 2012. Survey method with correlational approach was used in this research. The population of this research is the employee of Human Resource and General Affair Department at PT Serasi Tunggal Mandiri and 48 employees as the sample and this research use simple random sampling. To get the X variable's data, this research used the instruments which are measured by questionnaire using Likert Scale. Y variable was also measured by questionarre using likert scale. The regression equality of this research is  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ . The normality test by using liliefors table results  $L_{count} 0,1117$  meanwhile the  $L_{table}$  for sample of 48 = 0,1278. Because of  $L_{count} < L_{table}$ , X variable and Y variable has a normal distribution, the hipotesis test by using meaning regression test got the  $F_{count} = 17,80$  and  $F_{table} 4,05$ . Because of  $F_{count} 17,80 > F_{table} 4,05$ , it can be proved that the regression equality is significant..from the regression linearity test, got  $F_{table} = 2,07$  meanwhile  $F_{count} = 1,00$ . Because of  $F_{count} (1,00) < F_{table} (2,07)$ , it can be conclude that regression equality is linear. The coeficient correlation test of Product Moment results  $r_{count} = -0,528$ . Then regresion of coeficient correlation test by using t-test results  $-t_{count} (-4,22) < -t_{table} (1,68)$ . It can be concluded that there is a negative correlation between job stress and organizational commitment on the employees at PT Serasi Tunggal Mandiri. Coeficient determination test results 27,90%, so it can be concluded that there is a negative and significant between job stress and organizational commitment.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dra. Nurahma Hajat, M.Si.  
NIP. 19531002 198503 2 001**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		9 Agustus 2012
2. <u>Roni Faslah, S.Pd., MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Sekretaris		5 Agustus 2012
3. <u>Dra. Nuryetty Zain M.M</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		5 Agustus 2012
4. <u>Widya Parimita S.E., M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		5 Agustus 2012
5. <u>Maisaroh, SE. M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		5 Agustus 2012

Tanggal Lulus: 31 Juli 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang Membuat Pernyataan



**Irma Maisita**  
NIM. 8115082624

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Tiada kata yang mampu menggambarkan rasa terimakasihku kepada Allah SWT karena telah memberikan kedua orangtua dan adik yang selalu setia menemani hidupku.*

*Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orangtua dan adik tersayang yang selalu memberikan dukungan melalui doa dan perbuatan. Seluruh keluarga dan teman-teman yang selalu berada bersamaku di saat senang dan susah.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri Jakarta” ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak tantangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Widya Parimita S.E., M.PA selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Maisaroh M. Si, selaku Dosen Pembimbing Statistik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.



6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh kesabaran dan ketulusan.
8. PT Serasi Tunggal Mandiri atas izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua dan adik yang senantiasa memberikan semangat serta doa dan selalu mendukung baik moril maupun materi setiap saat.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Komitmen Organisasi .....	9
2. Stres Kerja .....	16
B. Kerangka Berpikir .....	22
C. Perumusan Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	25

B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
C. Metode Penelitian.....	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	26
E. Instrumen Penelitian	
1. Komitmen Organisasi .....	27
2. Stres Kerja .....	30
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	34
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	35
2. Uji Persyaratan Analisis .....	36
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	37
b. Uji Linearitas Regresi .....	37
c. Uji Koefisien Korelasi .....	39
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	39
e. Perhitungan Koefisien Determinasi .....	40

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data	
1. Data Komitmen Organisasi .....	41
2. Data Stres Kerja.....	45
B. Analisis Data	
1. Uji Persamaan Regresi .....	48
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	49
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	50
b. Uji Linearitas Regresi .....	50
c. Uji Koefisien Korelasi .....	52
C. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	53
D. Perhitungan Koefisien Determinasi .....	54

E. Interpretasi Penelitian .....	54
F. Keterbatasan Penelitian.....	56
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	57
B. Implikasi.....	58
C. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>122</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Komitmen Organisasi).....	29
III.2	Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi.....	30
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Stres Kerja).....	31
III.4	Skala Penilaian untuk Stres Kerja .....	32
III.5	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana.....	38
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	42
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Komitmen Organisasi.....	44
IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel X (Stres Kerja) .....	45
III.4	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja.....	47
III.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y-\hat{Y}$ .....	49
IV.6	Anava untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persanaa Regresi Stres Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) .....	51
IV.7	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
IV.8	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara Variabel X dan .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Komitmen Organisasi .....	43
IV.2	Grafik Histogram Stres Kerja .....	46
IV.3	Persamaan Garis $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian Skripsi .....	62
Lampiran 2 Surat Pelaksanaan Penelitian Skripsi .....	63
Lampiran 3 Surat Pengajuan Instrumen Penelitian Skripsi .....	64
Lampiran 4 Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X .....	65
Lampiran 5 Instrumen Final Variabel X .....	67
Lampiran 6 Instrumen Variabel Y .....	69
Lampiran 7 Data Hasil Uji Coba Variabel X.....	71
Lampiran 8 Rekapitulasi Data Uji Coba Variabel X .....	72
Lampiran 9 Hasil Uji Coba Kembali Variabel X.....	73
Lampiran 10 Perhitungan Validitas Variabel X.....	74
Lampiran 11 Perhitungan Reliabilitas Variabel X.....	75
Lampiran 12 Data Mentah Variabel X.....	76
Lampiran 13 Data Mentah Variabel Y.....	78
Lampiran 14 Perhitungan Reliabilitas Variabel Y.....	80
Lampiran 15 Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y.....	81
Lampiran 16 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X...	82
Lampiran 17 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y ..	83
Lampiran 18 Grafik Histogram Variabel X (Stres Kerja) .....	84
Lampiran 19 Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	85

Lampiran 20	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y.....	86
Lampiran 21	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku .....	87
Lampiran 22	Data Berpasangan Variabel X dan Y .....	88
Lampiran 23	Perhitungan Uji Persamaan Regresi Linier .....	89
Lampiran 24	Perhitungan Mencari Persamaan Regresi Linier Sederhana $\hat{Y} = a + b$ .....	90
Lampiran 25	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$ .....	91
Lampiran 26	Grafik Persamaan Regresi.....	92
Lampiran 27	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ .....	93
Lampiran 28	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ .....	94
Lampiran 29	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ .....	95
Lampiran 30	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ .....	97
Lampiran 31	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	99
Lampiran 32	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	100
Lampiran 33	Perhitungan JK (G) .....	101
Lampiran 34	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi...	102
Lampiran 35	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	103



Lampiran 36	Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t) .....	104
Lampiran 37	Perhitungan Uji Koefiensi Determinasi .....	105
Lampiran 38	Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Variabel X.....	106
Lampiran 39	Perhitungan Sub Indikator Yang Dominan Pada Variabel X.....	107
Lampiran 40	Perhitungan Dimensi Yang Dominan Pada Variabel Y .....	108
Lampiran 41	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> dari Pearson .....	109
Lampiran 42	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal o – z .....	110
Lampiran 43	Nilai Persentil Untuk Distribusi f .....	111
Lampiran 44	Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu .....	114
Lampiran 45	Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors .....	115
Lampiran 46	Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	116
Lampiran 47	Instrumen replika komitmen organisasi .....	117
Lampiran 48	Terjemahan instrumen replika komitmen organisasi .....	119
Lampiran 49	Data jumlah pegawai PT Serasi Tunggal Mandiri .....	121
Lampiran 50	Riwayat Hidup.....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

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

Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan pada saat ini. Dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasakan adanya kesesuaian antara nilai perusahaan dengan nilai yang dipahami olehnya. Selain itu, karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga mau berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Karyawan yang kurang berkomitmen pada perusahaan cenderung untuk berpindah ke perusahaan lain. Jika hal itu terjadi maka perusahaan akan kesulitan dalam mencari karyawan baru yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, merekrut karyawan baru juga menghabiskan waktu dan biaya.

Sekarang ini banyak perusahaan yang didirikan di Indonesia. Untuk itulah banyak tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan baru tersebut. Salah satu syarat agar dapat diterima di perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja bisa didapatkan apabila karyawan sudah pernah bekerja di tempat lain namun dia memutuskan untuk berhenti. Hal tersebut menandakan karyawan kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan oleh perasaan nyaman yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung kurang memiliki komitmen pada perusahaan. Mereka yang kurang memiliki komitmen pada perusahaan akibat motivasi kerjanya rendah dapat dilihat dari keterlibatannya dalam bekerja.

Selanjutnya kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari intensitasnya dalam terlibat pada

kegiatan perusahaan dan kesetiiaanya pada perusahaan. Semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya maka dia akan semakin berkomitmen pada perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaan yang dilaksanakan biasanya kurang berkomitmen dengan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kesetiaan karyawan tersebut pada perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang memiliki komitmen organisasi pada perusahaan.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Tak dapat dipungkiri, besarnya kompensasi juga meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka karyawan tersebut akan semakin berkomitmen terhadap perusahaan.

Kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan menurunkan komitmen organisasi seorang karyawan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan beban kerja akan menyebabkan karyawan tersebut kurang memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu konflik peran. Konflik peran terjadi apabila terdapat dua atasan yang berbeda memberikan perintah yang bertolak belakang kepada karyawan. Umumnya di dalam satu perusahaan jarang terdapat dua atasan yang harus memberikan perintah kepada karyawan. Semakin rendah konflik peran yang

dialami oleh karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

Namun, apabila dalam suatu perusahaan terdapat dua atasan yang memberikan perintah kepada karyawan yang sama maka akan terjadi konflik mengenai tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Karena perintah yang diterima dari dua atasan tersebut saling bertentangan. Hal tersebut akan membuat rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan dua tugas yang saling bertolak belakang dari atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah stres kerja. Pada tingkat normal, stres kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi.

Sebaliknya, stres kerja dapat menurunkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka karyawan tersebut cenderung kurang berkomitmen pada perusahaan. Tekanan kerja yang sering terjadi dapat menyebabkan stres. Beban kerja yang berlebihan serta waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat memunculkan stres yang berlebihan pada diri karyawan sehingga karyawan menjadi kurang berkomitmen pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, konflik peran, dan stres kerja.

PT Serasi Tunggal Mandiri merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengelolaan gedung yang berlokasi di Jakarta Selatan. Karyawannya memiliki tanggungjawab yang besar untuk menjaga keamanan dan kenyamanan penyewa gedung kantor. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari perusahaan yang menyewa gedung yang dikelola PT Serasi Tunggal Mandiri.

Karyawan diharuskan menjaga keamanan gedung dari ancaman kejahatan. Hal ini dilakukan dengan cara memperketat keamanan dan pengawasan terhadap karyawan maupun tamu yang keluar masuk gedung. Karena karyawan diharuskan menjaga keamanan gedung maka karyawan merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Dampaknya karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Karyawan juga diharuskan menjaga kenyamanan seperti memperbaiki kerusakan yang terdapat di gedung sehingga penyewa gedung merasa nyaman saat bekerja. Beban kerja yang besar serta waktu penyelesaian tugas yang singkat inilah yang menyebabkan stres kerja. Dampaknya bagi karyawan adalah beban kerja yang cukup berat menyebabkan karyawan rentan terkena stres kerja. Hal tersebut menurunkan komitmen organisasi karyawan.

Gejala rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri diakibatkan oleh tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari hasil pengamatan awal, terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri cukup rendah. Hal ini ditunjukkan oleh

kurangnya keterlibatan karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor atau bertugas ditempatnya, namun karyawan tidak berada diruangannya. Salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat.

Berdasarkan informasi yang didapat, stres kerja yang dialami karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Dari kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
2. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
3. Kecilnya kompensasi yang diterima karyawan.
4. Besarnya konflik peran yang dirasakan karyawan.
5. Tingginya stres yang dialami karyawan dalam bekerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah komitmen organisasi pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah dan latar belakang masalah maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

#### **1. Kegunaan Teoretis**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah teori yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasi dan mengembangkan wawasan berpikir yang kreatif dan kritis terhadap permasalahan yang terdapat di perusahaan. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan terutama mengenai stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.



## **2. Kegunaan Empiris**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ada terutama dalam mengelola tingkat stres karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan dan untuk menambah literatur bacaan yang nantinya dapat berguna sebagai referensi bagi semua pihak yang berada di Universitas Negeri Jakarta. Selain itu penelitian ini juga untuk menambah pengalaman, mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menjadi tolak ukur apakah seorang karyawan setia terhadap perusahaan atau tidak. Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya secara sukarela ikut terlibat dalam semua kegiatan perusahaan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Greenberg dan Baron,

*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his/her organization and/or is unwilling to leave it (see affective commitment, continuance commitment, and normative commitment).<sup>1</sup>*

Dapat diartikan secara bebas komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya (lihat komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif).

Sedangkan menurut DeNisi dan Griffin menyebutkan “*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with an organization and is willing to exert effort on behalf of the organization.*”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Organizational Behavior, Ninth Edition* (New Jersey: Pearson International, Inc., 2008), p. 234

<sup>2</sup> Angelo DeNisi and Ricky W. Griffin, *Human Resource Management*, (Boston: Houghton Mifflin Company, 2005), p. 270

Komitmen organisasi adalah tingkat yang mengidentifikasikan seorang karyawan dengan organisasi.

Sedangkan Mathis berpendapat “komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi tersebut.”<sup>3</sup>

Menurut John W. Newstrom dan Keith Davis “*Organizational commitment or employee loyalty is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it.*”<sup>4</sup> Dapat diterjemahkan komitmen organisasi adalah tingkat yang mengidentifikasikan seorang karyawan dengan organisasi dan keinginan untuk ikut secara aktif didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah tingkatan sampai dimana seorang karyawan mengidentifikasikan tujuan didalam organisasi dan terlibat dalam kegiatan organisasinya.

Komitmen organisasi menurut definisi yang diberikan oleh Schermerhorn Jr. “*the loyalty of an individual to the organization.*”<sup>5</sup> Diartikan secara bebas yaitu loyalitas seseorang terhadap organisasi.

Menurut Blau dan Boal dalam Sopiah menyebutkan “komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.”<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), p. 122

<sup>4</sup> John Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, Twelfth Edition*. (New York: The McGraw Hill Company, Inc., 2007), p. 207

<sup>5</sup> Schermerhorn Jr. Dan John R., *Management*, (New York: John Wiley & Sons, Inc., 2005), p. 385

Menurut Mathiew dan Zagac, “komitmen organisasi adalah keterikatan individu dalam organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya.”<sup>7</sup>

Pendapat lain dari Charles O Reilly dan Djati dkk. menyatakan “komitmen organisasi adalah ikatan kejiwaan individu terhadap organisasinya termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.”<sup>8</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasi dapat juga diartikan sebagai loyalitas dan keterikatan seorang karyawan secara kejiwaan dengan organisasinya sehingga karyawan merasa memiliki organisasi tersebut.

Definisi lain yang dijelaskan oleh Porter et al adalah “komitmen organisasi sebagai keterpihakan dan keterlibatan yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasinya.”<sup>9</sup>

Menurut Hartline “*organizational commitment is the degree of the membership psychological attachment to the association.*”<sup>10</sup> Komitmen organisasi adalah keterlibatan atau keterikatan psikologi karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan.

<sup>6</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), p. 156

<sup>7</sup> R. A. Supriyono, “Pengaruh Variabel Intervening Kecukupan Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajer di Indonesia”, *Jurnal Bisnis Indonesia*, Yogyakarta, Vol. 19 No. 3, Juli 2004. p. 286

<sup>8</sup> Teman Koesmono, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jakarta, Vol. 9 No. 1 Maret 2007, p. 34

<sup>9</sup> Sri R. Vandayuli dan Satriani Yuniasri, “Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Service Quality* pada *Banking Cell Centres*”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta, Vol. 1 No. 1 Juli 2006, p. 10

<sup>10</sup> Sri R. Vandayuli, “Pengaruh *Performance Quality* Terhadap *Organizational Commitment Frontline Employee*”, *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Jakarta, Vol. 4 No. 3, Desember 2004, p. 259

Menurut Lincoln dalam Sopiah, “komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.”<sup>11</sup>

Sedangkan Steers dalam Sopiah berpendapat komitmen dalam organisasi dapat dilihat dari tiga faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi;
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.<sup>12</sup>

Dari pendapat ahli tersebut, komitmen organisasi dapat dijabarkan sebagai keterlibatan seorang karyawan secara psikologis dengan organisasinya yang diwujudkan dengan cara mengusahakan tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan Newstrom menyebutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal:

1. Adanya rasa percaya dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;
2. Adanya keinginan untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi; dan
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.<sup>13</sup>

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi ditandai dengan menerima nilai dan tujuan

---

<sup>11</sup> Sopiah, *loc. cit.*

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

perusahaan sehingga berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dan tetap bertahan diperusahaan itu.

Pendapat lain dari Griffin dan Bateman mengemukakan komitmen organisasi:

1. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
3. Kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.<sup>14</sup>

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dapat berupa keinginan untuk tetap bertahan sebagai karyawan, percaya terhadap tujuan perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Pendapat yang dikemukakan oleh Hunt dan Morgan yaitu karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi;
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi;
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.<sup>15</sup>

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi seorang karyawan dapat dilihat dari rasa percaya karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan yang ditunjukkan dengan usahanya untuk mencapai tujuan tersebut. Serta ditandai dengan keinginannya untuk menjadi bagian dari perusahaan.

---

<sup>14</sup> Sopiah, *op.cit.* p. 157

<sup>15</sup> *Ibid.*

Menurut Greenberg dan Baron, terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. *Continuance commitment*,
2. *Affective commitment*,
3. *Normative commitment*.<sup>16</sup>

Dapat dijabarkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi ditandai dengan komitmen kontinuas, yaitu pertimbangan yang diambil karyawan mengenai kerugian pada karyawan dan perusahaan apabila meninggalkan perusahaan. Selain itu komitmen organisasi ditandai juga dengan komitmen afektif, yaitu mengenai kepercayaan karyawan dengan nilai dan tujuan perusahaan yang dapat dilihat dari keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal terakhir yang dapat dilihat dari komitmen organisasi karyawan yaitu komitmen normatif. Dalam hal ini, nilai yang dianut perusahaan dijadikan nilai yang dianut oleh karyawan sendiri. Sehingga karyawan merasa menjadi bagian dalam perusahaan.

Meyer dan Allen merumuskan dimensi dari komitmen organisasi:

1. *Affective commitment*,
2. *Continuance commitment*,
3. *Normative commitment*.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Organizational Behavior*, (2003), p. 161-163

<sup>17</sup> Kaheerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), p. 259-260

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan tercermin pada dimensi komitmen afektif yang dimana karyawan ikut terlibat dengan segala kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu pada dimensi komitmen kontinuans karyawan akan mempertimbangkan kerugian apabila meninggalkan perusahaan. Dimensi yang terakhir yaitu komitmen normatif yang berkaitan dengan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*),
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*),
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*).<sup>18</sup>

Dapat dijelaskan karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan terus menerus berdedikasi pada perusahaan untuk kemajuan perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk terlibat aktif dan tetap menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen organisasi tercermin pada dimensi komitmen afektif (keinginan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan), komitmen kontinuans (pertimbangan kerugian jika

---

<sup>18</sup> Sopiah, *op. cit.* p. 158



meninggalkan perusahaan), dan komitmen normatif (kesetiaan karyawan pada perusahaan).

## 2. Stres Kerja

Stres dalam dunia kerja tidak dapat dihindari oleh karyawan. Semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang singkat, maka perasaan tertekan yang dimiliki oleh karyawan semakin besar. Selain beban kerja yang berat, lingkungan kerja, konflik yang terjadi pada diri karyawan serta faktor eksternal dari lingkungan keluarga karyawan juga mempengaruhi stres kerja karyawan.

Ivanevich dan Matterson menjelaskan bahwa,

*Job stress is an adaptive response, mediated by individual difference and/or psychological process, that is a consequences of any external (environmental) action, situation, or event that places excessive psychological and/or physical demand upon a person.*<sup>19</sup>

Diartikan secara bebas, stres kerja merupakan tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Selye, dalam Rivai mengemukakan “*work stress is an individual’s response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be phsycological, psychological, or*

---

<sup>19</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Aksara, 2006), p. 249

*behavior reaction*".<sup>20</sup> Stres kerja adalah tanggapan individual terhadap stresor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja sebagai reaksi seseorang, yang dapat berupa reaksi fisiologis, psikologis, atau tingkah laku.

Jadi dapat dikatakan stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap lingkungannya yang menyebabkan reaksi terhadap fisik, psikologis, maupun tingkah laku.

Menurut pendapat Rivai yang mengatakan "stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan."<sup>21</sup>

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan, "stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang."<sup>22</sup>

Pendapat lain dari Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno menyatakan "stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku."<sup>23</sup>

Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans, "*job stress as a condition arising from the interaction of people and their jobs and*

---

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), p. 516

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Haji Masagung, 2006)

<sup>23</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), p. 255

*characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning.*”<sup>24</sup> Stres kerja adalah kondisi yang timbul dari interaksi orang-orang dengan pekerjaannya dan dikarakteristikkan dengan perubahan diantara mereka sehingga menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Sedangkan Mangkunegara mengartikan “stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”<sup>25</sup>

Selain pendapat diatas, Pandji Anoraga mengungkapkan “stres kerja bisa memunculkan reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya fisiologis) dan reaksi rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tidak terorganisasi.”<sup>26</sup>

Lain halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Greenberg yaitu “stres kerja sebagai kombinasi dari pelbagai sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik individual dan stressor dari lingkungan pekerjaan.”<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior, Tenth Edition*, (USA: McGraw Hill, 2005), p. 379

<sup>25</sup> A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), p. 157

<sup>26</sup> Pandji Anoraga, *Psikologis Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), p. 108

<sup>27</sup> J. S. Greenberg, *Comprehensive Stress Management, Eighth Edition*, (New York: Mc Graw Hill Inc., 2004)

Menurut Maharuddin Pangewa yang mengemukakan ada tiga komponen utama dari stres, yaitu:

1. Komponen perangsang (*stimulus component*),
2. Komponen tanggapan (*response*),
3. Komponen interaksi (*interaction*).<sup>28</sup>

Tiga komponen utama dari stres pada karyawan meliputi komponen perangsang yang merupakan unsur penyebab stres kerja pada karyawan. Hal ini dapat berupa tekanan dari pekerjaan, perusahaan maupun dari luar perusahaan. Selain itu ada komponen tanggapan yang merupakan reaksi dari rangsangan yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Komponen terakhir adalah komponen interaksi dimana rangsangan dan reaksi dari stres kerja saling terkait dalam suatu proses didalam pekerjaan.

Lain halnya dengan Debra L. Nelson dan James C. Quick yang menyatakan sumber stres yang berasal dari pekerjaan, antara lain:

*Sources of stress at work:*

1. *Task demands: change, career progress, new technologies, time pressure*
2. *Role demands: role conflict, role ambiguity*
3. *Interpersonal demands: leadership styles*
4. *Physical demands: extreme environments.*<sup>29</sup>

Dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber stres meliputi tuntutan tugas seperti perubahan pada deskripsi pekerjaan, perkembangan karir,

---

<sup>28</sup> Maharuddin Pangewa, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), p. 229

<sup>29</sup> Debra L. Nelson dan James C. Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Fourth Edition*, (USA: South-Western Thomson Learning, 2003), p. 230-223

teknologi yang digunakan perusahaan untuk mempermudah, serta tekanan waktu dimana setiap tugas memiliki waktu penyelesaian yang singkat.

Selain tuntutan tugas, ada tuntutan peran dimana seorang karyawan menjadi stres apabila mengalami konflik peran dan ambiguitas peran. Tekanan interpersonal juga merupakan keadaan yang dapat menyebabkan stres. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan tidak sesuai dengan perusahaan. Selain itu ada juga faktor tuntutan fisik seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung terselesaikannya pekerjaan dengan baik.

Menurut Cox, reaksi/ efek yang ditimbulkan oleh *work stressor* dapat diklasifikasikan dalam beberapa konsekuensi yang meliputi:

1. *Physical problem* meliputi penyakit dan gangguan kesehatan seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, penyakit jantung dan kolesterol tinggi.
2. *Psychological problem* yaitu adanya reaksi-reaksi yang biasa muncul biasanya meliputi kesulitan berkonsentrasi dan berpikir jernih yang diikuti dengan rasa mudah marah dan kesulitan untuk relaks, kelesuan, kebosanan, kemurungan, dan kekecewaan.
3. *Behavioral problem* meliputi penarikan diri dari lingkungan dengan orang lain, penggunaan obat penenang yang bertujuan untuk mengurangi ketegangan.<sup>30</sup>

Dalam beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli, terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian-penelitian yang berhubungan antara dua variabel tersebut. Selain itu, penelitian lain juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh para ahli tersebut.

---

<sup>30</sup> Lia Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2009), p. 73

Menurut Gordon adanya hubungan stres kerja dengan beberapa variabel lain. *“Eustress, a positive form of stress, can energize and simulate a person to greater creativity and productivity. Disaster, a negative form a stress, can result in declining performance, satisfaction and commitment.”*<sup>31</sup> Dapat diartikan eustress adalah bentuk positif dari stres, dapat meningkatkan dan mendorong seseorang untuk lebih kreatif dan produktif. Distress adalah bentuk negatif dari stress, dapat menghasilkan penurunan kinerja, kepuasan dan komitmen.

Menurut Kreitner dan Kinicki, *“workplace stress is negatively related to job satisfaction, organizational commitment, positive emotions and performance.”*<sup>32</sup> Diartikan secara bebas bahwa stres di tempat kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, emosi yang positif dan kinerja.

Selain itu, penelitian lain yang telah dilakukan (Sager dalam Moncrief, dkk.) menemukan bahwa “terdapat sebuah hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi.”<sup>33</sup>

Pendapat lain dari Mathiew dan Zajac dalam Assegaf yang menyatakan bahwa “stres kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan

---

<sup>31</sup> Gordon R Judith, *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach, Seventh Edition*, (USA: Prentice Hall International, 2002), p.308

<sup>32</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organization Behavior*, (North America: McGraw Hill, 2004), p.697

<sup>33</sup> Eko Budi Soetjipto, “Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi”, Jakarta, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6 No. 1, April 2008, p. 49

komitmen organisasi. Semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya.”<sup>34</sup>

Sedangkan Koesmono menunjukkan bahwa “stres kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Masalah yang berhubungan dengan stres kerja diantara karyawan memberikan dampak menyimpang terhadap organisasi, seperti: penurunan komitmen kerja.”<sup>35</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang ditimbulkan akibat adanya tekanan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja tercermin dari reaksi fisiologis, reaksi psikologis, dan reaksi perilaku.

## **B. Kerangka Berpikir**

Perusahaan memiliki tujuan organisasi yang harus dicapai demi keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, seorang karyawan harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen organisasi merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan ini yang menyebabkan tujuan perusahaan

---

<sup>34</sup> Yasmin Umar Assegaf, “Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2005)”, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Volume 5 No. 2, Agustus 2005, p.91-106

<sup>35</sup> Koesmono, Teman, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jakarta, Volume. 9, No. 1, Maret 2007, p. 33

dapat tercapai dengan baik.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan berkaitan dengan keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan bersedia melakukan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, komitmen juga berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif karena kesediaan dari karyawan tersebut untuk berkorban bagi perusahaan dibutuhkan.

Agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan, perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stres kerja merupakan hal yang selalu dirasakan oleh setiap orang yang bekerja namun dengan tingkat yang berbeda-beda.

Dalam kegiatan kerja, stres kerja harus dihadapi oleh tiap karyawan. Hal ini terjadi karena banyaknya tugas yang harus dikerjakan dengan tenggat waktu yang relatif singkat. Terkadang konflik di dalam organisasi pun menyebabkan stres sehingga mengganggu karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan tidak sesuai untuk diterapkan di perusahaan tersebut sehingga karyawan menjadi stres.

Stres kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Stres yang berlebihan membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap perusahaan karena karyawan merasa terlalu banyak tekanan yang dihadapi ketika bekerja. Hal inilah yang membuat karyawan kurang memiliki keterlibatan dalam pekerjaan. Mereka tidak ingin mendapatkan tekanan yang



berlebihan ketika bekerja. Sehingga dapat dikatakan karena stres kerja yang tinggi maka komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoretis diatas, peneliti mengajukan hipotesis penelitian “Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan”. Semakin tinggi stres kerja karyawan, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) dengan pembuktian secara empiris tentang hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Serasi Tunggal Mandiri. Tempat ini dipilih oleh peneliti karena merupakan salah satu perusahaan swasta di bidang pengelolaan gedung yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman Jakarta Selatan dan memiliki tanggungjawab pekerjaan yang cukup besar bagi para karyawan dengan waktu penyelesaian tugas yang singkat.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian selama 2 bulan, terhitung mulai Juni 2012 hingga Juli 2012. Waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian karena pihak perusahaan memberikan izin untuk melakukan penelitian pada waktu tersebut.

### C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional guna mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan. Dengan demikian dapat diketahui hubungan antara stres kerja sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dengan komitmen organisasi sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

### D. Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.”<sup>36</sup> Sedangkan “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.”<sup>37</sup>

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 160 orang dengan populasi terjangkau yaitu karyawan Divisi *Human Resource and General Affair* yang berjumlah 53 orang. Peneliti menggunakan populasi terjangkau di Divisi *Human Resource and General Affair* pada PT Serasi Tunggal Mandiri karena berdasarkan observasi awal, divisi ini memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan divisi lain.

---

<sup>36</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), p. 130

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto. *op. cit.* p. 131

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, jumlah sampel yang diambil adalah 48 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Alasan peneliti menggunakan teknik acak sederhana karena setiap bagian memiliki karakteristik yang hampir sama sehingga diharapkan dapat mewakili populasi dan didapatkan sampel yang representatif.

## **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen ini meneliti dua variabel, yaitu stres kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y). Adapun instrumen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

### **1. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk terlibat aktif dan tetap menjadi bagian dari organisasi yang tercermin pada dimensi komitmen organisasi berupa komitmen afektif (keinginan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan), komitmen kontinuans (pertimbangan kerugian jika meninggalkan perusahaan), dan komitmen normatif (kesetiaan karyawan pada perusahaan).

## b. Definisi Operasional

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan dimensi berupa komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen replika yang disusun Allen dan Meyer yang terdiri dari 24 butir pertanyaan untuk tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen continuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Instrumen tersebut terbagi menjadi tiga dimensi dari komitmen organisasi, dimana tiap dimensi diwakili oleh 8 butir pertanyaan.

Instrumen ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian, diantaranya oleh Khatibi et. al dengan judul *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy* dimana reliabilitas untuk komitmen afektif adalah 0,85 (reliabilitas sangat tinggi), komitmen kontinuans adalah 0,83 (reliabilitas sangat tinggi), dan komitmen normatif adalah 0,79 (reliabilitas tinggi).<sup>38</sup> Sedangkan dalam jurnal Allen dan Meyer yang berjudul *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*, reliabilitas untuk komitmen afektif adalah 0,87

---

<sup>38</sup> A. Khatibi, et. al, *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and paralympic Academy*, *World Journal of Sport Sciences* Volume 2 No. 4 2009, p. 272-278.

(reliabilitas sangat tinggi), komitmen kontinuans 0,75 (reliabilitas tinggi), dan komitmen normatif 0,79 (reliabilitas tinggi).<sup>39</sup>

### c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen penelitian komitmen organisasi yang disajikan merupakan kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi komitmen organisasi. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen organisasi disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel III.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y**  
**Komitmen Organisasi**

Variabel	Dimensi	Nomor Butir	
		+	-
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 7	4, 5, 6, 8
	Komitmen Kontinuans	10, 11, 13, 14, 15, 16	9, 12
	Komitmen Normatif	17, 20, 21, 22, 23	18, 19, 24

Untuk mengolah setiap instrumen dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala

---

<sup>39</sup> Nathalie Allen and John P. Meyer, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Journal of Occupational Psychology* No. 63, 1990, p.1-18

Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel III.2**  
**Skala Penilaian Untuk Komitmen Organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

## 2. Stres Kerja

### a. Definisi Konseptual

Stres kerja merupakan reaksi yang ditimbulkan akibat adanya tekanan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja tercermin dari reaksi fisiologis, reaksi psikologis, dan reaksi perilaku.

### b. Definisi Operasional

Stres kerja memiliki indikator-indikator berupa reaksi fisiologis dengan sub indikator mulut kering, denyut jantung meningkat dan berkeringat; reaksi psikologis dengan sub indikator sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit relaks, mudah marah, kelesuan, kebosanan, kemurungan dan kekecewaan; dan reaksi perilaku dengan sub indikator penarikan diri dari lingkungan dan orang lain.

Untuk mengukur stres kerja, peneliti menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

### c. Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur stres kerja disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel III. 3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel X**  
**Stres Kerja**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba		Nomor Butir Final	
			+	-	+	-
Stres Kerja	Reaksi fisiologis	Mulut kering	10*	4	-	3
		Denyut jantung meningkat	5	16	4	13
		Berkeringat	20, 26*	1	17	1
	Reaksi psikologis	Sulit berkonsentrasi	18, 22	8	15,19	7
		Sulit berpikir jernih	12	21	10	18
		Sulit relaks	2*, 23	11	20	9
		Mudah marah	25	28	21	23
		Kelesuan	7	3	6	2
		Kebosanan	15, 27	17, 24	12*, 22	14
		Kemurungan	19	13	16	11
	Kekecewaan	9	29	8	24	
Reaksi perilaku	Penarikan diri dari lingkungan dan orang lain	6	14*	5	-	

\* Butir yang drop



Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel stres kerja. Untuk mengolah setiap instrumen dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel III. 4**  
**Skala Penilaian Untuk Stres Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validitas Instrumen Stres Kerja

Uji validitas menggunakan Korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$x_i$  = Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$  untuk  $N= 30$ , pada taraf signifikan  $0,05$  (lihat tabel pada lampiran 41). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”<sup>40</sup>. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_1^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

---

<sup>40</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) p. 173

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

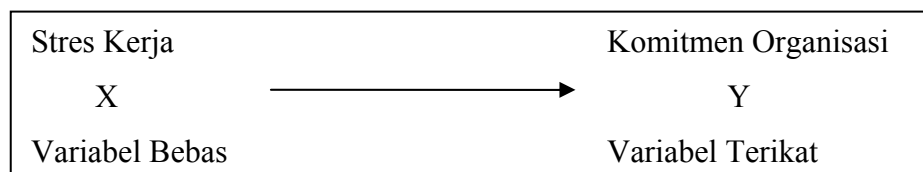
$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Berdasarkan hasil uji validitas variabel stres kerja dengan menggunakan rumus *Product Moment* terhadap 30 responden, maka diketahui 5 instrumen yang drop dari 29 instrumen. Sehingga total instrumen final stres kerja menjadi 24 butir pernyataan. Sedangkan diketahui nilai reliabilitas variabel stres kerja dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* adalah 0,88. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja memiliki reliabilitas yang tinggi (lihat tabel interpretasi reliabilitas pada perhitungan reliabilitas lampiran 14).

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X (stres kerja) dengan variabel Y (komitmen organisasi). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut.



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Stres Kerja

Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

—————> : Arah Hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut.

#### 1. Mencari Persamaan Regresi

Rumus yang digunakan untuk mencari persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus:

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

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

Keterangan:

$\hat{Y}$  : variabel terikat

X : variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X (X-Y)

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Rumus yang digunakan adalah:

$$L_0 = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$F(Z_i)$  : Peluang angka baku

$S(Z_i)$  : Proporsi angka baku

$L_0$  : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik:

$H_0$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $L_0 < L_{\text{tabel}}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Tolak  $H_0$  jika  $L_0 > L_{\text{tabel}}$  berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur diatas adalah  $(Y - \hat{Y})$ .

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau non linier.

Dengan hipotesis statistik

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Regresi dinyatakan berarti jika berhasil menolak  $H_0$

#### b. Uji Linearitas Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistika

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X \text{ (Regresi linier)}$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X \text{ (Regresi non linier)}$$

Kriteria pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi non linier

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA.

**Tabel III. 5**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (b/a)	1	$\sum b - XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Residu/ Sisa (res)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk(res)}{Dk(res)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k – 2	JK (res) – JK (G)	$\frac{JK (Tc)}{db (Tc)}$	$\frac{RJK (Tc)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n – k	$\frac{\sum Yk^2 - \frac{(\sum Yk)^2}{Nk}}$	$\frac{JK (G)}{db (s)}$		

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

JK (res) = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

### c. Uji Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara gejala X dan gejala Y

n : banyaknya sampel

$\sum XY$  : jumlah perkalian X dan Y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat Y

### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien korelasi *Product Moment*

n : banyaknya sampel/ data



Hipotesis statistik

Ho:  $\rho \geq 0$  (tidak terdapat hubungan negatif antara variabel X dan Y)

Hi :  $\rho < 0$  (terdapat hubungan negatif antara variabel X dan Y)

Kriteria pengujian :

Tolak Ho jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan terima Ho bila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka koefisien korelasi berarti.

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) =  $n - 2$ . Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang negatif.

#### e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variabel Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : Koefisien Korelasi *Product Moment*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel. Dalam penelitian ini deskripsi data diperoleh dari proses pengisian kuesioner sebanyak 48 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, yaitu penghitungan skor rata-rata, varians dan simpangan baku.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian yang digunakan. Kedua bagian tersebut adalah data komitmen organisasi sebagai variabel Y dan stres kerja sebagai variabel X. Secara lengkap hasil perhitungan statistik masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut.

##### **1. Data Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi memiliki instrumen penelitian baku yang berjumlah 24 butir yang terbagi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans. Instrumen baku dari komitmen organisasi memiliki reliabilitas sebesar 0,83.

Data komitmen organisasi (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala sikap (*likert scale*) sebanyak 24 pernyataan oleh 48 responden. Berdasarkan hasil perhitungan data komitmen organisasi diperoleh skor terendah 51 dan skor tertinggi 84. Skor

rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 65,85, varians ( $S^2$ ) sebesar 47,36 dan simpangan baku atau standar deviasi ( $S$ ) adalah sebesar 6,88 (proses perhitungan pada lampiran 21).

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 33, kelas interval sebanyak 7 dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan pada lampiran 17). Untuk menentukan banyaknya kelas interval, digunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel IV.1**

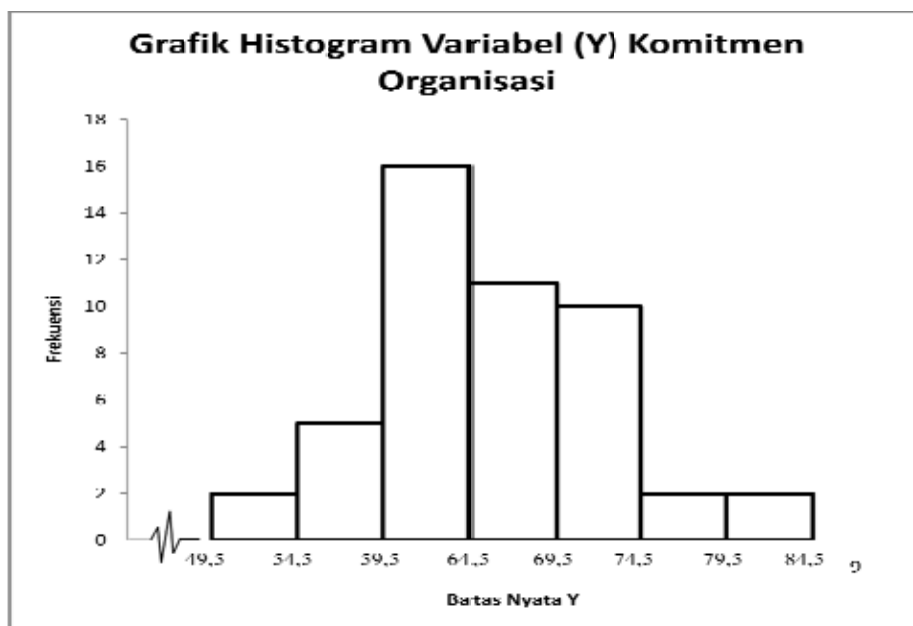
**Distribusi Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Titik Tengah</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif</b>
50-54	52	45,5	54,5	2	4,2%
55-59	57	54,5	59,5	5	10,4%
60-64	62	59,5	64,5	16	33,3%
65-69	67	64,5	69,5	11	22,9%
70-74	72	69,5	74,5	10	20,8%
75-79	77	74,5	79,5	2	4,2%
80-84	82	79,5	84,5	2	4,2%
<b>Jumlah</b>				<b>48</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi diatas dapat dilihat jumlah interval kelas ada 7 kelas dengan panjang kelas sebesar 5. Untuk batas nyata satuan, perhitungan batas bawah yaitu ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas yaitu ujung atas ditambah 0,5.

Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 16 responden berada pada kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 60-64 sebesar 33,3%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas ke-1 (satu) yaitu pada rentang 50-54 sebesar 4,2%, 6 (enam) yaitu pada rentang 75-79 sebesar 4,2%, dan 7 (tujuh) yaitu pada rentang 80-84 sebesar 4,2%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata  $\bar{X}$  berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



**Gambar IV.1**

**Grafik Histogram Komitmen Organisasi**

Berdasarkan grafik histogram pada grafik IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu 16 terletak pada

interval kelas ke-3 (tiga) yakni antara 59,5-64,5 dengan frekuensi relatif sebesar 33,3% dan frekuensi terendahnya adalah 2 responden terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yakni antara 49,5-54,5, ke-6 (enam) yakni antara 74,5-79,5, dan ke-7(tujuh) yakni antara 79,5-84,5 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata yaitu sebanyak 11 orang (22,9%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada diatas rata-rata sebanyak 14 orang (29,2%), dan jumlah frekuensi yang berada dibawah rata-rata adalah sebanyak 23 orang (47,9%).

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing dimensi dari variabel komitmen organisasi terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor paling besar adalah dimensi komitmen kontinuans, yaitu sebesar 34,675%. Selanjutnya dimensi komitmen afektif sebesar 34,318% dan dimensi komitmen normatif sebesar 31,007%. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 40). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2

**Tabel IV. 2**

**Rata – Rata Hitung Skor Dimensi Komitmen Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>		
	<b>Afektif</b>	<b>Kontinuans</b>	<b>Normatif</b>
<b>Jumlah Soal</b>	8	8	8
<b>Skor</b>	1441	1456	1338
<b>Rata – rata</b>	180,125	182	162,75
<b>Presetanse</b>	34,318%	34,675%	31,007%

## 2. Data Stres Kerja

Data stres kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala sikap (*likert scale*) oleh 48 responden. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 71 dan skor tertinggi 105, skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) 88,44. Varians ( $S^2$ ) sebesar 49,911 dan simpangan baku atau standar deviasi (S) adalah sebesar 7,065 (proses perhitungan pada lampiran 21).

Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, di mana rentang skor adalah 34, kelas interval adalah 7 dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan pada lampiran 16). Untuk menentukan banyaknya kelas interval, digunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X (Stres Kerja)**

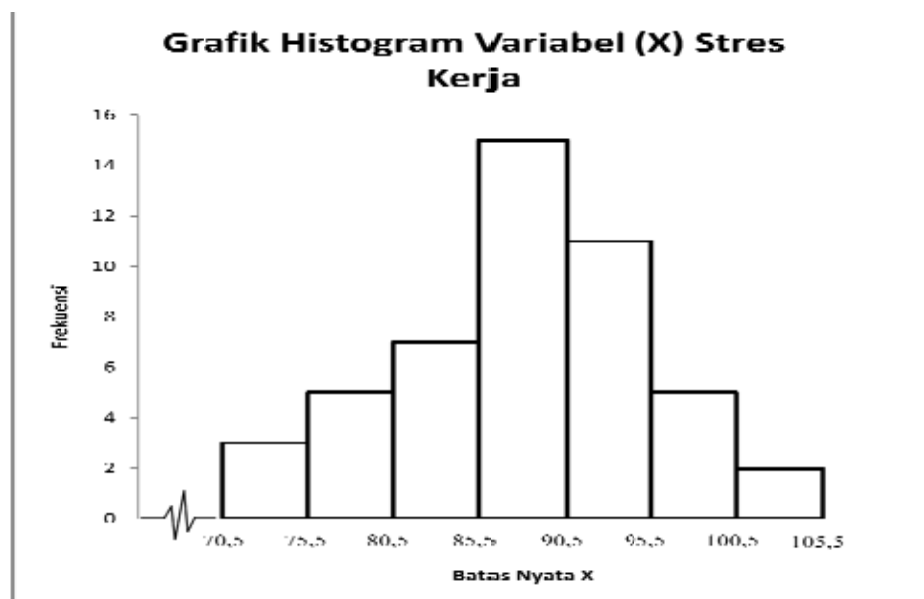
Kelas Interval	Titik Tengah	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
71-75	73	70,5	75,5	3	6,3%
76-80	78	75,5	80,5	5	10,4%
81-85	83	80,5	85,5	7	14,6%
86-90	88	85,5	90,5	15	31,3%
91-95	93	90,5	95,5	11	22,9%
96-100	98	95,5	100,5	5	10,4%
100-105	103	100,5	105,5	2	4,2%
<b>Jumlah</b>				<b>48</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel stres kerja diatas dapat dilihat jumlah interval kelas ada 7 kelas dengan panjang kelas sebesar 5.

Untuk batas nyata satuan, perhitungan batas bawah yaitu ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas yaitu ujung atas ditambah 0,5.

Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 15 responden berada pada kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 86-90 sebesar 31,3%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas ke-7 (tujuh) yaitu pada rentang 100-105 sebesar 4,2%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata  $\bar{X}$  berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel stres kerja, berikut ini disajikan bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Stres Kerja**

Berdasarkan grafik histogram pada grafik IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja yaitu 15 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 85,5-90,5 dengan frekuensi relatif sebesar

31,3% dan frekuensi terendahnya adalah 2 responden terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 100,5-105,5 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata yaitu sebanyak 15 orang (31,3%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada diatas rata-rata sebanyak 18 orang (37,5%), dan jumlah frekuensi yang berada dibawah rata-rata adalah sebanyak 15 orang (26,3%).

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel stres kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator reaksi tingkah laku, yaitu sebesar 33,628%. Selanjutnya indikator reaksi psikologis sebesar 33,575% dan reaksi fisik sebesar 32,797%. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 38). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4

**Tabel IV. 4**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Stres Kerja</b>		
	<b>Reaksi Fisik</b>	<b>Reaksi Psikologis</b>	<b>Reaksi Tingkah Laku</b>
<b>Jumlah Soal</b>	5	18	1
<b>Skor</b>	868	3199	178
<b>Rata – rata</b>	173,6	177,72	178
<b>Presetanse</b>	32,797%	33,575%	33,628%

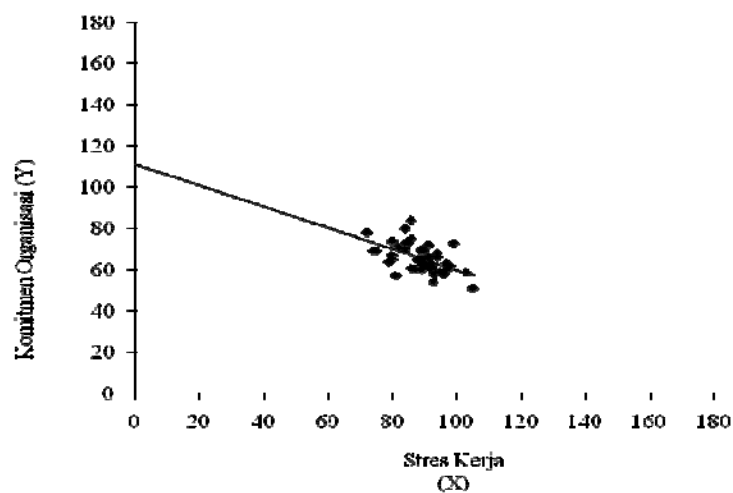


## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar  $-0,515$  dan konstanta sebesar  $111,36$ . Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Komitmen Organisasi), memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor Stres Kerja mengakibatkan penurunan Komitmen Organisasi sebesar  $0,515$  pada konstanta  $111,36$ .

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan  $\alpha = 0,05$ . Persamaan garis linier regresi  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515X$  dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



**Gambar IV.3**

**Persamaan Garis  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515 X$**

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  untuk sampel sebanyak 48 karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi}-S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian distribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_0) < L_{tabel} (L_t)$  dan sebaliknya apabila  $L_{hitung} (L_0) > L_{tabel} (L_t)$  maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors diketahui perhitungan  $L_0 = 0,1117$  sedangkan  $L_t = 0,1278$ . Ini berarti  $L_0 < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 29).

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran  $Y-\hat{Y}$**

N	$\alpha$	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
48	0,05	0,1117	0,1278	Normal

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $(n-2) = 48-2 = 46$  pada taraf signifikansi  $(\alpha = 0,05)$  didapat  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,05 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 17,80. Menurut hipotesis statistik terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka regresi dinyatakan sangat berarti bila berhasil menolak  $H_0$ .

Uji keberartian ini menunjukkan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa regresi sangat berarti. Dari hasil perhitungan keberartian regresi diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 17,80 dan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,05. Sehingga diketahui  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , yaitu  $17,80 > 4,05$ . Ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran 31).

#### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier. Berdasarkan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $(k-2) = 29-2 = 27$  dan dk penyebut  $(n-k) = 48-21 = 27$  pada taraf signifikan  $(\alpha = 0,05)$ , diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  2,07 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  1,00.

Menurut hipotesis statistik, terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan linear jika  $H_0$  diterima. Uji kelinearan regresi ini menunjukkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , sehingga hal ini memiliki makna bahwa regresi yang digunakan linear (proses perhitungan pada lampiran 32). Hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel dibawah menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi adalah berarti dan linear.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi Stres Kerja dengan hasil Komitmen Organisasi dimana hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.6.

**Tabel IV.6**  
**ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi**  
**Stres Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	48	210391,00			
Regresi (a)	1	208165,02			
Regresi (b/a)	1	620,98	620,98		4,05
Sisa	46	1605,00	34,89	17,80*)	
Tuna Cocok	27	942,50	34,91		
Galat Kekeliruan	19	662,50	34,87	1,00 <sup>ns)</sup>	2,07

\*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (17,80) > F_{tabel} (4,05)$

<sup>ns)</sup> Persamaan regresi linier karena  $F_{hitung} (1,00) < F_{tabel} (2,07)$

Keterangan tabel:

JK : Jumlah Kuadrat

DK : Derajat Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor stres kerja akan mengakibatkan penurunan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,515 pada konstanta 111,36.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515 X$ .

### c. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson. Dengan kriteria pengujian  $r \leq 0$ .

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh  $r_{xy} = -0,528$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 48 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = -0,528 \leq 0$  (proses perhitungan lihat lampiran 103). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang

cukup kuat antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Komitmen Organisasi) atau berdasarkan tabel interpretasi dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan komitmen organisasi.

**Tabel IV. 7**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi<sup>80</sup>**

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

#### **d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)**

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan db (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = -4,22$  sedangkan  $-t_{tabel} = -1,68$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Komitmen Organisasi).

---

<sup>80</sup> Ridwan, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2004), p. 280

#### e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (Komitmen Organisasi) terhadap variabel X (Stres Kerja).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,2790 atau jika dipersentasekan sebesar 27,90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 27,90% sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel IV.8**

#### **Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Y**

<b>Korelasi Antara</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Koefisien Determinasi</b>	<b>-t<sub>hitung</sub></b>	<b>-t<sub>tabel</sub></b>
X dan Y	- 0,528	0,2790	-4,22	-1,68

Keterangan:  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-4,22 < -1,68$

#### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri yang ditunjukkan oleh nilai  $-t_{hitung}$  sebesar -4,22 jauh lebih kecil daripada nilai  $-t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  yaitu -1,68. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 111,36 - 0,515 X$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan peningkatan 1 skor variabel X (stres kerja) akan mengakibatkan

penurunan skor/angka variabel Y (komitmen organisasi) sebesar 0,515 pada konstanta 111,36.

Hasil analisis korelasi sederhana antara stres kerja dengan komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,528$ . Nilai ini memberikan pengertian bahwa stres kerja cukup mempengaruhi komitmen organisasi, karena nilai  $r$  sebesar  $-0,528$  artinya semakin tinggi stres kerja maka makin rendah komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya, makin rendah stres kerja, maka makin tinggi pula komitmen organisasi.

Besarnya variabel komitmen organisasi ditentukan oleh variabel stres kerja dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,2790 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 27,90% variasi penurunan komitmen organisasi ditentukan atau dipengaruhi oleh stres kerja dan sisanya 72,1% ditentukan oleh faktor lain.

Variabel stres kerja memiliki indikator reaksi fisik yang mempunyai rata-rata sebesar 32,797%, indikator reaksi psikologis memiliki rata-rata sebesar 33,575%, dan indikator reaksi tingkah laku mempunyai rata-rata sebesar 33,628%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator reaksi tingkah laku sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

Dari hasil yang telah diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi signifikan dan memiliki hubungan yang negatif. Hal ini disebabkan adanya reaksi tingkah laku



yang ditimbulkan oleh karyawan yang menjadi faktor yang berpengaruh dalam penurunan komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu dapat dikatakan stres kerja memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

#### **D. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi sementara Komitmen Organisasi juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain.
2. Hasil penelitian pada PT Serasi Tunggal Mandiri tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Keterbatasan biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian serta waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ke perusahaan dikarenakan kesibukan para karyawan sehingga pengumpulan data tidak tepat waktu.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pengolahan data, analisis deskripsi, interpretasi data dan pengolahan statistik pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri di Jakarta. Jadi semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* diperoleh hasil  $r_{xy}$  sebesar  $-0,528$  dengan kriteria pengujian  $r_{xy} \leq 0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = -0,528 \leq 0$ . Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang cukup kuat antara variabel X dengan variabel Y atau berdasarkan tabel interpretasi dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang cukup kuat dengan komitmen organisasi.
3. Skor indikator terbesar dari stres kerja adalah reaksi psikologis dengan skor sebesar 3199. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi psikologis sebagai

indikator terkuat yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka implikasi yang dapat dijelaskan dari penelitian ini adalah jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasi rendah. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif yang cukup kuat antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Indikator yang paling mempengaruhi stres kerja pada penelitian ini adalah reaksi psikologis. Dalam hal ini, karyawan cenderung merasakan kesulitan dalam berkonsentrasi, mudah marah, sulit relaks, kelesuan, kebosanan, kemurungan dan kekecewaan. Hal ini mengakibatkan rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Perusahaan sebaiknya mampu mengatasi reaksi psikologis dari stres kerja yang dirasakan karyawan dengan mengatur tugas-tugas yang harus diprioritaskan untuk terlebih dahulu diselesaikan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas satu persatu untuk diselesaikan dan memberikan waktu senggang disela-sela pekerjaan agar karyawan bisa relaks dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, karyawan sebaiknya memahami nilai yang diterapkan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan mau terlibat dengan segala kegiatan perusahaan.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Irma Maisita.** Lahir di Jakarta pada tanggal 29 Januari 1990. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Suafri (Alm.) dan Ramlah. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 105332 Sei Blumei Hilir pada tahun 2001. Pada tahun 2004 lulus SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dan pada tahun 2008 menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri 1 Tanjung Morawa. Melanjutkan Program Pendidikan Satu Tahun Jurusan Bahasa Inggris (*One Year English Program*) di LBPP LIA Kalimantan. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Pengalaman kerja sebagai *telesurveyor* di Bagian Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) harian Kompas dan melalui Praktik Kerja Lapangan di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa sebagai staf administrasi di Bagian Perencanaan dan Penganggaran. Pengalaman mengajar melalui Program Pengenalan Lapangan (PPL) di SMK Diponegoro 1 Jakarta Timur untuk mata pelajaran Mengelola Peralatan Kantor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lia dan Lena Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Anoraga, Pandji. *Psikologis Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Assegaf, Yasmin Umar. "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2005)". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Volume 5 No. 2. Agustus 2005.
- Koesmono, Teman. "Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jakarta. Volume. 9. No. 1. Maret 2007.
- DeNisi, Angelo and Ricky W.Griffin. *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company, 2005.
- Greenberg, J. S. *Comprehensive Stress Management. Eighth Edition*. New York: Mc Graw Hill Inc., 2004.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Organizational Behavior*, 2003.
- . *Organizational Behavior. Ninth Edition*. New Jersey: Pearson International, Inc., 2008.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung, 2006.
- Judith, Gordon R *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach. Seventh Edition*. USA: Prentice Hall International,. 2002.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organization Behavior*. North America: McGraw Hill, 2004.

- Luthans, Fred .*Organizational Behavior. Tenth Edition.* USA: McGraw Hill, 2005.
- , Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Aksara, 2006.
- Mangkunegara, A. P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mathis, Robert L. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Nelson, Debra L. dan James C. Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Fourth Edition.* USA: South-Western Thomson Learning, 2003.
- Newstrom, John. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Twelfth Edition.* New York: The McGraw Hill Company, Inc., 2007.
- Pangewa, Maharuddin. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Schermerhorn Jr., and John R. *Management.* New York: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Soetjipto, Eko Budi. "Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi". Jakarta, Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 6 No. 1. April 2008.
- Sopiah. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Supriyono, R. A. "Pengaruh Variabel Intervening Kecukupan Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajer di Indonesia". Jurnal Bisnis Indonesia, Yogyakarta. Vol. 19 No. 3. Juli 2004.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.
- Umam, Khaerul. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Vandayuli, Sri R. "Pengaruh *Performance Quality* Terhadap *Organizational Commitment Frontline Employee*". Media Riset Bisnis dan Manajemen. Jakarta. Vol. 4 No. 3. Desember 2004.