

**PENGARUH STRES TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI HONORER TATA USAHA
SMA NEGERI DI JAKARTA PUSAT**



Oleh:

AFIEADHAN PRAMESTI PUTRI

1125125610

Psikologi

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2016

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG
SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada
Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Di Jakarta Pusat

Nama : Afiadh Pramesti Putri

Nomor Registrasi : 1125125610

Jurusan/Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 20 Juli 2016

Pembimbing I



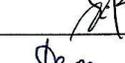
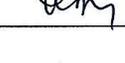
Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP. 1953111019797031004

Pembimbing II



Iriani Indri Hapsari, M.Psi
NIP. 198107262008122003

Panitian Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)*		10/8/16
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)**		10/8/16
Fellianti Muzdalifah, M.Psi (Ketua Penguji) ***		04/8/16
Dwi Wulan Kencana, M.Psi (Anggota)****		28/7/16
Deasyanti Ph.D (Anggota)****		28/7/16

Catatan:

- * Dekan FIP
- ** Pembantu Dekan I
- *** Ketua Prodi/Sekretaris Prodi
- **** Dosen Penguji

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri

Nomor Registrasi : 1125125610

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul "***Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri Di Jakarta Pusat***" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Juni 2016.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, Agustus 2016

Yang Membuat Pernyataan

Afiadhan Pramesti Putri

Lembar Motto Hidup dan Persembahan

“The best pleasure in life is doing what people say you cannot do” Kenikmatan terbaik di dalam hidup adalah dapat mewujudkan apa yang orang katakan tidak mungkin bisa saya lakukan

Skripsi ini kupersembahkan untuk kalian semua yang kukasihi dan mengasihiku, terlebih kedua orang tuaku yang begitu luar biasa membimbing dan menguatkan aku hingga aku sampai pada titik ini

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
NIM : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive-Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri Di Jakarta Pusat ”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti /pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Juli 2016

Yang Menyatakan

(Afieadhan Pramesti Putri)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana psikologi (S.Psi). Skripsi ini membahas mengenai Stres dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat. Dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya selama proses penyusunan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu diantaranya :

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Dra. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan, serta Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku ketua jurusan Psikologi.
2. Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM. selaku dosen pembimbing yang telah banyak berperan memberikan waktu, pemikiran, dukungan dan doa kepada penulis dari awal penelitian serta memotivasi penulis agar dapat fokus meluruskan niat hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
3. Ibu Iriani Indri Hapsari, M.Psi. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Fellianti Muzdalifah, M.Psi. selaku Sekretaris Jurusan Psikologi atas kesediaannya menandatangani berbagai surat izin penelitian.
5. Ibu Winda Dewi Listyasari, M.Pd. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasihat dan petunjuk selama peneliti menempuh studi di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
6. Bapak & Ibu Dosen di program studi psikologi Universitas Negeri Jakarta, yang selama proses perkuliahan telah begitu banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Kepada kedua orang tua yang tercinta, Ayah Abraham Mahdi, MH. dan Ibu Rini Anggraeni, MA. Terima kasih atas dukungan baik moril dan materil, terimakasih atas doa yang tiada hentinya, atas dukungan dan kepercayaan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana.

8. Kepada Adik tersayang Nicel Aisah Putri selaku saudara kandung peneliti yang telah mendukung, memberikan dukungan berupa semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik peneliti, BARBIE! Hilda Aprilia, Finanda M.K, Mulya Nilawati, Denistya Rery, Hilma Aulia, Adinda Dwi Putri yang telah memberikan semangat dan doa hingga skripsi ini selesai.
10. Teman–teman seperjuangan, keluarga besar kelas Non Reguler D 2012 yang namanya tidak dapat dituliskan satu persatu yang telah memberikan semangat secara langsung maupun tidak langsung kepada peneliti serta mendukung peneliti hingga skripsi selesai.
11. Rendra Afandi S.Psi, terima kasih atas waktu, support dan doanya. *You're always there when I am Sad or Happy* ☺
12. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar Psikologi UNJ, semua pihak dan teman-teman lintas angkatan yang telah membantu penulis dan memberikan dukungan hingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis membuka diri untuk saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Jakarta, Juli 2016

Afieadhan Pramesti Putri

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	lii
LEMBAR MOTTO & PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Komitmen Organisasi	9
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	11
2.1.3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	12
2.2. Stres	14
2.2.1. Pengertian Stres	14
2.2.2. Dimensi Stres.....	16
2.2.3. Faktor-faktor Stres	18
2.2.4. Dampak Stres	23
2.3. Hubungan Stres dengan Komitmen Organisasi	24
2.4. Kerangka Berfikir	26
2.5. Hipotesis	27
2.6 Hasil Penelitian yang Relevan	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Tipe Penelitian	29
3.2. Identifikasi& Operasionalisasi Variabel Penelitian	29
3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian	29
3.2.1.1 Variabel Bebas.....	30
3.2.1.2 Variabel Terikat.....	30

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.3 Definisi Konseptual & Operasional.....	31
3.3.1 Definisi Konseptual	31
3.3.1.1 Definisi Konseptual Stres.....	31
3.3.1.2 Definisi Konseptual Komitmen Organisasi	31
3.3.2 Definisi Operasional.....	31
3.3.2.1 Definisi Operasional Stres.....	31
3.3.2.2 Definisi Operasional Komitmen Organisasi.....	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.1 Instrumen Stres.....	35
3.5.2 Instrumen Komitmen Organisasi.....	36
3.6 Uji Coba Instrumen	38
3.6.1 Validitas	38
3.6.2 Reliabilitas.....	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Uji Asumsi.....	41
3.7.2 Penentuan Uji Statistik.....	43
3.7.3 Perumusan Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Subjek Penelitian	45
4.1.1 Jenis Kelamin.....	45
4.1.2 Usia.....	46
4.1.3 Lama Bekerja.....	47
4.2. Prosedur Penelitian.....	49
4.2.1 Persiapan Penelitian	49
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	51
4.3. Hasil Analisis Data Penelitian	51
4.3.1 Data Stres.....	52
4.3.1.1 Kategorisasi Stres.....	53
4.3.2 Data Komitmen Organisasi.....	54
4.3.2.1 Kategorisasi Komitmen Organisasi	55
4.3.3 Hasil Uji Asumsi	56
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	56
4.3.3.2 Uji Linearitas	57
4.3.3.3 Pengujian Hipotesis	58
4.4. Pembahasan.....	60
4.5. Keterbatasan Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Implikasi	63
5.3. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA..... 66
LAMPIRAN..... 69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Jumlah Sampel	33
3.2. Daftar Skor Instrumen	35
3.3. Kisi-kisi Skala Stres	36
3.4. Kisi-kisi Skala Komitmen Organisasi	37
3.5. <i>Blue Print</i> Skala Stres	39
3.6. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	40
3.7. Karakteristik Reliabilitas Guilford	41
4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	45
4.2. Karakteristik Rentang Usia Responden	46
4.3. Karakteristik Lama Bekerja Responden	48
4.4. Deskripsi Statistik Variabel Stres	52
4.5. Kategorisasi Stres	54
4.6. Deskripsi Statistik Variabel Komitmen Organisasi	54
4.7. Kategorisasi Komitmen Organisasi	56
4.8. Uji Normalitas	57
4.9. Uji Linearitas	57
4.10. Korelasi <i>Product Moment</i>	59
4.11. Tabel Anova	59
4.12. Model Summary	59
4.13. Uji Regresi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Skema Kerangka Berfikir	27
3.1. Skema Hubungan Antar Variabel.....	30
4.1. Diagram Jenis Kelamin Responden.....	46
4.2. Diagram Usia Responden	47
4.3. Diagram Lama Bekerja Responden	49
4.4. Histogram Stres	53
4.5. Histogram Komitmen Organisasi	55
4.6. Scatter Plot Linearitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Contoh Angket	67
2. Reliabilitas dan Validitas Data.....	71
3. Frekuensi Data & Kategorisasi.....	86
4. Uji Normalitas.....	92
5. Uji Hubungan	93
6. Uji Regresi	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Atas adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus dari Sekolah Menengah Pertama. Sekolah menengah atas ditempuh selama tiga tahun. Dalam unsur kegiatan pembelajaran di SMA dan sekolah lainnya terdapat peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tidak hanya guru sebagai tenaga pendidik dan peserta didik yang terkait, tetapi ada juga unsur dari tenaga administrasi yang dapat disebut sebagai pegawai tata usaha sebagai tenaga kependidikan di SMA sebagai pendukung kegiatan pembelajaran di SMA. Di dalam SMA sendiri, sekurang-kurangnya terdapat kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah.

Keberadaan tenaga administrasi di SMA yang sering disebut sebagai tata usaha SMA akan sangat mendukung dalam kegiatan pembelajaran di sekolah dan meningkatkan mutu serta pelayanan pendidikan di SMA. Tugas dan fungsi dari pegawai tata usaha di SMA tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Hal ini disebabkan pekerjaannya yang bersifat administratif yang taat pada aturan yang sifatnya khusus atau dengan kata lain merupakan pekerjaan dan pelayanan administratif demi kelancaran proses pembelajaran yang lebih memerlukan keterampilan khusus, sedikit yang memerlukan keahlian tertentu, serta memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang dimiliki oleh pendidik, dan terkadang tidak berhubungan secara langsung dengan peserta didik.

Sesuai aturan kepegawaian, tugas dari pegawai tata usaha sendiri tidak dapat dirangkap tugasnya oleh tenaga fungsional yang lain. Sebagai komponen dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, keberadaan

tenaga tata usaha ini akan saling berkaitan dengan komponen yang lain agar tujuan pendidikan khususnya visi dan misi SMA dapat tercapai.

Pegawai tata usaha terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer. Banyaknya tugas dari tata usaha sekolah serta kurangnya tenaga tata usaha khususnya PNS membuat Pemda merekrut Pegawai Honorer untuk membantu dalam pelaksanaan tata usaha di sekolah. Hal tersebut terbukti dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara membuktikan bahwa rata-rata SMA di wilayah Jakarta Pusat sangat membutuhkan bantuan tenaga honorer baik itu guru ataupun pegawai TU, hal tersebut terjadi karena semakin bertambahnya kuota siswa yang diterima oleh sekolah maka semakin banyak pula pegawai untuk mendata siswa yang masuk ke sekolah tersebut. Selain itu sedikitnya jumlah tenaga PNS di tata usaha sekolah membuat sekolah memiliki lebih banyaknya tenaga honorer pada bagian tata usaha. Ini merupakan salah satu cara dari Pemda untuk mengurangi beban tugas yang terlalu banyak di sekolah khususnya pada bagian tata usaha. Pegawai honorer di seleksi langsung oleh Pemda kemudian di tempatkan langsung oleh Pemda sesuai kebutuhan dan permintaan langsung sekolah.

Dengan beban kerja sebagai pegawai tata usaha yang cukup banyak dapat mendorong komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan tempat kerja. Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002 dalam Yetta Tri, 2012). Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg, 1996 dalam Yetta Tri, 2012).

Collquit (2011) berpendapat bahwa komitmen adalah sikap untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi serta tetap menjadi bagian dari organisasi, karena dengan komitmen dapat mempengaruhi apakah pegawai dapat memberikan yang terbaik untuk organisasi dan bertahan atau tidak dalam organisasi. Selain itu, Collquit (2011) menyatakan bahwa komitmen terdiri komitmen afektif, rasional, dan normatif.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai honorer tata usaha, pegawai rata-rata mengalami komitmen rasional kepada tempat kerja. Pegawai merasa jika pegawai keluar dari tempat kerja saat ini maka pegawai sangat sulit untuk mencari pekerjaan lain dan biaya hidup yang dikeluarkan akan meningkat jika pegawai tidak cepat mendapatkan pekerjaan. Dengan kata lain pegawai tetap berada di pekerjaannya saat ini karena pegawai butuh untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, walaupun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai

Komitmen yang tinggi kepada sekolah harus dimiliki oleh setiap pegawai tata usaha di SMA, demi terlaksananya kegiatan pembelajaran di sekolah dan terwujudnya tujuan sekolah. Namun masih banyak dari pegawai tata usaha di SMA Negeri khususnya di Jakarta Pusat, dapat ditemukan bahwa pegawai tata usaha memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen pegawai tata usaha dapat ditandai dengan adanya perilaku seperti terlambat masuk kerja, pulang terlebih dahulu sebelum waktu pulang yang sudah ditentukan, tidak melaksanakan perintah dari atas serta tidak serius dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, serta melakukan pekerjaan yang merugikan sekolah walaupun menguntungkan diri sendiri, seperti melakukan pungutan liar terhadap peserta didik atau orang tua, seperti berikut :

“...Sini mengikuti tes seleksi masuk SMAN 31 dan pada Rabu (10/7/2013) dinyatakan lulus. Sini kemudian malah terancam gagal masuk SMAN 31 karena Kepala Tata Usaha SMAN 31, Z, memintakan uang sebagai biaya masuk. Awalnya, Z memintakan R12 juta. Rika keberatan dengan permintaan itu dan bernegosiasi dengan Z. Setelah mereka bernegosiasi, jumlah uang yang diminta turun menjadi Rp 5 juta...” (sumber: <http://megapolitan.kompas.com>).

Pelanggaran tersebut menunjukkan betapa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tata usaha di SMA sekolah. Rendahnya komitmen organisasi dari pegawai tata usaha SMA

jugadapatdisebabkanolehrendahnyapendapatan yang di terimanya, halinibisadimungkinkankarena status pegawai yang masih honor sehingga berakibatkanrendahnyapendapatan yang merekaterima. Seperti berita berikut:

“....Pria 35 tahun ini menuturkan gaji sebagai tenaga honorer itu sangat kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. "Bayangkan kang, gaji pertama saya pada tahun 2000 hanya Rp 50.000 dan gaji sekarang hanya Rp300.000," ujar bapak dari satu anak ini....” (sumber: www.Monitorday.com).

Komitmenterhadapsekolahpadasetiappegawaitatausaha di SMA sangatpenting, bukan hanya pegawai yang sudah menjadi PNS saja yang harus berkomitmen terhadap organisasi tetapi pegawai honorer juga harus memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat merena bekerja karenadengansuatukomitmenorganisasiseseorangdapatmenjadilebihbertanggungjawa bterhadappekerjaannyadibandingdenganmereka yang tidakmempunyaikomitmen.

Setiap organisasi baik itu di perkantoran ataupun di sekolah pasti memiliki karyawan tidak tetap atau bisa disebut dengan Honorer. Akan tetapi masih banyak pegawai Honorer yang sudah lama mengabdikan tetapi masih belum juga di angkat menjadi PNS, sehingga tidak jarang banyak pegawai honorer yang kurang berkomitmen terhadap organisasi khususnya sekolah, dikarenakan lamanya pengabdian tidak sesuai dengan gaji yang telah diberikan kepada pegawai honorer, seperti berita yang sudah di terangkan diatas.

Kurangnya pendapatan yang diterima oleh pegawai honorer membuat pegawai menjadi tidak berkomitmen terhadap organisasinya khususnya sekolah, berikut adalah petikan berita yang berkaitan dengan tidak berkomitmennya pegawai honorer terhadap sekolah.

Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta Taufik Yudi Mulyanto mengatakan akan memberikan sanksi kepada staf tata usaha SMK Negeri 58 yang melakukan pungutan liar (pungli) sebesar Rp 50.000 untuk Kartu Jakarta Pintar (KJP). Menurut Taufik, oknum tata usaha itu merupakan pekerja

honorar, bukan pegawai negeri sipil (PNS)...” (sumber: <http://ramadhan.kompas.com>).

Kurangnya komitmen pegawai bukan hanya disebabkan oleh kurangnya pendapatan yang diberikan kepada pegawai, akan tetapi juga terdapat faktor lain yang membuat pegawai kurang berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai honorar tata usaha SMA, secara garis besar permasalahan yang dapat menyebabkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi adalah: a) Gaji dari seorang pegawai honorar tidaklah terlalu besar atau hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dalam waktu sebulan saja. Gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang cukup banyak sehingga membuat pegawai mengalami kurangnya komitmen terhadap tempat mereka bekerja; b) Beban pekerjaan yang diterima sangatlah banyak, seperti mereka harus menyelesaikan berkas-berkas yang akan dikumpulkan kepada dinas pendidikan tetapi dengan waktu pengerjaan yang singkat tetapi data yang akan diberikan cukup banyak. Selain itu tak jarang pegawai PNS sering meminta pertolongan kepada pegawai honorar untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lainnya diluar pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai honorar; c) Pegawai dituntut untuk melaksanakan seluruh kewajiban yang sudah diberikan kepadanya, jika pegawai tidak melaksanakan atau melanggar maka pegawai tersebut akan mendapatkan punishment berupa pemberhentian.

Selain faktor-faktor diatas, menurunnya komitmen organisasi pegawai juga disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya adalah stres. Dengan tingkat stres yang cukup tinggi dapat memicu menurunnya komitmen organisasi pada pegawai. Salah satu usaha untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi dari pegawai honorar tata usaha di SMA, yaitu dengan mengurangi tingkat stress di dalam dirinya.

Asnawi (1999) berpendapat bahwa stres merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya. Stress yang diakui berpengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang, tidak terkecuali pegawai tata usaha di SMA. Khatibi (dalam I Gede Putro, 2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara

streskerjadengankomitmenorganisasional, pegawai yang memiliki tingkatstrestinggiberimplikasiterhadaprendahnyakomitmenorganisasionalmereka, begitujugasebaliknya, sementara Firth (dalam Intan Yogi, 2004) membuktikanbahwaadahunyangan yang kuatantarastreskerjadengankomitmenorganisasional, dimanasemakintinggitingkatstrespegawaimakakomitmenpegawaiakansemakinrendah. Stres diakui sebagai salah satu penyebab kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasinya. Menurut penelitian yang di lakukan oleh *Health*(sumber:<http://www.serupedia.com/2013/02/10-daftar-pekerjaan-dengan-tingkat.html>) 10 pekerjaan yang memiliki tingkatan stres paling tinggi di tahun 2013 di Amerika Serikat antara lain: perawat lansia atau babysitter, pramusaji, pekerja sosial, pekerja di bidang kesehatan, seniman, guru, staf tata usaha, petugas reparasi, penasihat keuangan dan staf penjualan. Salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi adalah staf tata usaha. Dengan kata lain semakin tinggi stres yang dialami oleh pegawai makan akan mengurangi komitmen pegawai kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkandarihasiluraiantersebutmenyatakanbahwakomitmenorganisasipara pegawai honorer tatusahasangatlahpentingbagisekolahkhususnya di SMA. Hal inidikarenakandenganadanyakomitmenorganisasipadapegawai honorer, makaakanmenghasilkansebuahkinerja yang baiksehinggatujuan yang sekolahinginkandapatterwujud. Akan tetapi, masihbanyakterdapat pegawai honorer tatusaha yang belummiliki rasa komitmenorganisasiterhadapsekolahnya.Olehsebabitupenelitiinginmenelititentangpen garuh stress terhadap komitmenorganisasipadapegawai honorer tatusaha di SMA Negeri di Jakarta Pusat.

1.2 IdentifikasiMasalah

1. Berdasarkan uraian di atas, identifikasi masalah yang terdapat adalah:

2. Bagaimana gambaran stress pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat?
3. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat hubungan antara stress dengan komitmen organisasi pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat?
5. Apakah terdapat pengaruh antara stress dengan komitmen organisasi pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah : apakah terdapat pengaruh stress terhadap komitmen organisasi pada pegawai tata usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh stress terhadap komitmen organisasi pada pegawai tata usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh stress terhadap komitmen organisasi pada pegawai tata usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

- 1.6.1.1 Menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi mahasiswa khususnya di bidang Psikologi.
- 1.6.1.2 Memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Psikologi terutama psikologi industry dan organisasi dengan memberikan data empiris mengenai pengaruh stress terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer di sekolah.
- 1.6.1.3 Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Subjek Penelitian

Untuk memberikan pemahaman baru kedepannya kepada pegawai honorer agar dapat meningkatkan komitmen organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh subjek maupun oleh SMA yang bersangkutan.

1.6.2.2 Pegawai Honorer

Untuk memberikan pemahaman baru bagimasyarakat mengenai komitmen organisasi, sehingga diharapkan masyarakat dapat meningkatkan rasa komitmen organisasi di tempat kerja untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota atau karyawan dalam setiap organisasi jika menginginkan organisasi tersebut maju. Tanpa adanya komitmen yang tumbuh dalam diri anggota maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak dapat berkembang dengan semestinya, serta cenderung mengalami kemunduran.

Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sehingga, keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Definisi komitmen yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Luthans (2005) komitmen organisasi yang paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kemauan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang pasti dalam penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Luthans (2005) juga menambahkan bahwa, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi mereka dan ada proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi demi kesuksesan dan kesejahteraan.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Amelia, 2015) mendefinisikan bahwa, Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Steve M, Jack dan Thomas W. Britt (2000) menyatakan bahwa, komitmen organisasi menunjukkan tingkat dedikasi seseorang untuk pencapaian tujuan organisasi serta keinginannya untuk menjadi anggota organisasi. Menurut Jackson (dalam Amelia, 2015) menyatakan bahwa unsur-unsur komitmen organisasional terdiri dari kepercayaan, kemauan, keinginan.

Collquitt, LePine dan Wesson (2011) berpendapat, komitmen organisasi adalah sikap untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan dapat memberikan yang terbaik dan tetap menjadi anggota dari organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain (mengundurkan diri).

Kreitner dan Kinicki (2008) menyatakan bahwa, komitmen menunjukkan adanya sikap setuju untuk melakukan sesuatu yang berguna baik untuk dirinya sendiri, orang lain, kelompok maupun organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya sekedar keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi namun juga persetujuan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya, orang lain, kelompok dan untuk organisasi.

Fred Luthans (2005) mengemukakan bahwa, sikap komitmen organisasi sangat kompleks dan dapat ditingkatkan seperti halnya kepuasan kerja, ia mengatakan bahwa:

Komitmen organisasi memiliki hasil yang beragam, tetapi secara umum, itu diduga karena komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan hasil organisasi seperti kinerja, absensi, dan omset.

Sementara Robbins dan Judge (2009) mengatakan bahwa, karyawan yang tidak berkomitmen, akan merasa kurang loyal kepada organisasi, cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih rendah di tempat kerja. Mereka bersedia berkorban untuk organisasi jika mereka memiliki komitmen yang cukup tinggi.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai sebuah sikap yang terdapat dalam diri seorang pegawai untuk setia terhadap organisasi, menerima dan melaksanakan norma dan nilai yang telah diberikan organisasi, serta melaksanakan kewajiban organisasi.

2.1.2 Dimensi

Collquitt, LePine dan Wesson (2011) membagi komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) yang didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi itu.
2. Komitmen rasional (*Continuance commitment*) didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran biaya yang akan dikeluarkan jika ia meninggalkan organisasinya.
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban.

Komitmen diperlukan untuk membangun dan mengembangkan suatu organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan terutama dari para pelanggan dan pesaing. Apalagi dalam organisasi pendidikan seperti sekolah yang dituntut sangat dinamis terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Komitmen organisasi merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya penting dalam kemajuan organisasi profit, tetapi juga untuk kemajuan organisasi non-profit, seperti sekolah-

sekolah negeri atau milik pemerintah. Komitmen dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor utama untuk mengikat para anggotanya agar tetap loyal kepada organisasinya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk tetap bertahan dan meneruskan keaktifannya atau partisipasinya dalam organisasinya dengan indikator: 1. Kesetiaan terhadap organisasi, 2. Melaksanakan kewajiban organisasi, dan 3. Menerima dan melaksanakan nilai-nilai organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Melihat perkembangan dalam organisasi yang semakin lama mendapat tantangan yang berat baik itu internal maupun eksternal, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun sebuah loyalitas berdasarkan komitmen. Menurut Stum (dalam Rahayu, 2012), ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: a) Budaya keterbukaan; b) Kepuasan kerja; c) Kesempatan personal untuk berkembang; d) Arah organisasi atau perusahaan; e) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan .

Selain itu Sopiah (dalam Rahayu, 2012) juga mengemukakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Faktor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan (seperti minat bergabung), dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi kesempatan kerja, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggungjawab.

c. Faktor yang bukan dari dalam organisasi, meliputi ada atau tidaknya alternatif pekerjaan lain atau bergabung dengan organisasi lain.

Menurut Minner (dalam Wulan, 2012), faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi adalah: a) Karakteristik individu; b) Harapan-harapan anggota pada organisasi; c) Karakteristik pekerjaan; d) Pengalaman bergabung yang ia rasakan pada awal ia bergabung; e) Bagaimana pekerjaannya; f) Bagaimana sistem penggajiannya; g) Bagaimana gaya supervisinya; h) Bagaimana hubungan dengan rekan seorganisasinya dan atasannya; i) Investasi; j) Mobilitas kerja atau bergabung; k) Hubungan sosial yang tercipta di organisasi; l) Pengalaman-pengalaman bergabung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya dan mengetahui gambaran komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan.

Sedangkan Steers dan Porter (dalam Ni Made, 2014) menyimpulkan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal yang meliputi kepuasan kerja, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaannya pengalaman awal, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi karya pengalaman awal, ruang lingkup pekerjaan, pengawasan, tujuan konsistensi organisasi. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Faktor-faktor non-organisasi, yang meliputi ketersediaan pekerjaan alternatif. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

2.2 Stres

2.2.1 Pengertian Stres

Stres saat ini sudah menjadi gejala umum yang dialami oleh semua orang, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, kehidupan sehari-hari, pilihan hidup dan berbagai kondisi kehidupan sosial lainnya. Setiap orang tentu merasa tidak nyaman jika keinginannya tidak tercapai, hal ini justru menjadi penyebab terjadinya stres. Kondisi batin menjadi terganggu ketika hidupnya gagal. Banyak hal lain yang juga disebabkan oleh stres, seperti seseorang bisa jatuh sakit, terjadi perselisihan baik dalam keluarga ataupun ditempat kerja dan lainnya. Oleh karena itu, stres tidak dapat dibiarkan begitu saja. Keseriusan dan kompleksitas dari gejala stres tidak hanya menyebabkan bahaya bagi individu, organisasi pun juga.

Luthans (2005) mengatakan bahwa, stres terjadi karena memikirkan hal-hal negatif. Hal ini diduga disebabkan oleh sesuatu yang buruk.

Menurut Collquit, LePine dan Wesson (2011) menyatakan, stres didefinisikan sebagai respon psikologis seseorang terhadap sesuatu tuntutan orang-orang yang melebihi kapasitas dan kemampuannya. Inti dari pandangan Collquitt, LePine, dan Wesson adalah respon seseorang secara psikologis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi baik yang berhubungan dengan sesamanya maupun dengan lingkungan disekitarnya.

Menurut Selye (dalam Munandar 2008) stres adalah suatu yang tidak jelas keberadaannya. Orang tidak dapat melihat pembangkit stres (*stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres tersebut. Penelitian sekarang tentang stres didasarkan pada asumsi bahwa stres yang disimpulkan dari gejala – gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, *psikologikal* dan *somatic*, adalah hasil dari tidak/ kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk

menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Fincham & Rhodes dalam Munandar, 2008).

Setiap individu memiliki reaksi fisik dan psikologis yang berbeda untuk suatu jenis stresor. Satu individu dapat menginterpretasi stresor dengan cara tertentu dan dalam waktu yang berbeda. Stresor secara umum terbagi menjadi dua, yaitu stresor dalam bentuk hambatan (*hindrance stresor*) dan stresor tantangan (*challenge stresor*). Menurut Luthans (2005), stresor dalam bentuk hambatan adalah:

Suatu stres yang disebabkan karena politik organisasi, birokrasi, ambiguitas peran, dan secara umum tuntutan yang tidak perlu sehingga menggagalkan pertumbuhan pribadi dan pencapaian tujuan serta memiliki efek negatif pada motivasi dan kinerja. Adapun stresor tantangan. Luthans (2005) mengatakan bahwa:

Beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab yang tinggi, dan secara umum mereka dipandang sebagai hambatan yang harus diatasi dalam rangka untuk belajar dan mencapai tujuan.

Secara sederhana “stres” sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Seorang ahli menyebut tanggapan tersebut dengan istilah “*fight or flight response*”. Jadi stres merupakan sesuatu yang sangat alamiah (Anoraga, 2009).

Individu pada dasarnya memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin dicapai. Untuk mencapai kebutuhan tersebut, individu melakukan suatu kegiatan yang disebut kerja (Anoraga, 2009). Interaksi yang ditimbulkan antara individu dan pekerjaannya dapat memunculkan stres kerja.

Menurut Bachroni & Asnawi (1999) stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber–sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan.

Steve M Jex (2000) menyatakan bahwa definisi stres dapat dilihat dari tiga sudut pandang yang berbeda yaitu:

- a. Stres sebagai stimulus yaitu segala sesuatu yang secara aktif mendesak seseorang
- b. Stres sebagai respon yaitu reaksi seseorang terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan
- c. Stres sebagai stimulus respon yaitu keseluruhan proses tekanan lingkungan kerja terhadap seseorang.

Robbins dan Judge (2009) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa stres adalah suatu keadaan yang ditimbulkan dalam interaksi antara individu dengan pekerjaannya, memunculkan permasalahan dalam diri individu yang dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi di dalam tubuh serta menghambat dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2 Dimensi Stres

Collquitt (2011) menyatakan bahwa stres dapat dilihat dari gejala-gejala fisiki, psikis, dan perilaku sebagai berikut:

1. Penegangan fisik; penurunan efektifitas sistem imun sehingga mudah terserang penyakit, penurunan efektifitas sistem peredaran darah, seperti detak jantung meningkat, tekanan darah tinggi, dan serangan jantung, permasalahan sistem otot, seperti sakit kepala, penyempitan otot bahu, dan sakit punggung, dan gangguan sistem pencernaan dan sistem eksresi seperti diare, gangguan pencernaan dan sembelit.

2. Penegangan psikologi; depresi, gelisah, marah, permusuhan, penurunan kepercayaan diri, temperamental, tidak bisa berpikir tuntas, pelupa, kurang kreatif, hilang ingatan, dan hilang selera humor.
3. Penegangan perilaku; menggetarkan gigi di malam hari, over kritis, berperilaku seperti bos, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, memaksakan diri mengunyah permen karet dan memaksakan diri untuk makan.

Menurut Robbins dan Judge (2009), stres dapat timbul dengan gejala-gejala yang secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori berikut ini:

1. Gejala Fisiologis; stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, detak jantung dan pernafasan meningkat, meningkatkan tekanan, darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
2. Gejala psikologis; stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja secara jelas dan nyata adalah efek psikologis dari stres. Selain ketidakpuasan kerja, stres dapat menyebabkan efek psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, iritabilitas, kebosanan, dan penundaan.
3. Gejala perilaku; stres mengakibatkan perubahan perilaku produktifitas, kemangkiran, perputaran pegawai, perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Luthans (2005), stres dapat diketahui dengan munculnya beberapa masalah berikut ini:

1. Masalah-masalah fisik; penurunan efektivitas sistem imun sehingga mudah terserang penyakit, penurunan efektivitas sistem peredaran darah, seperti tekanan darah tinggi dan serangan jantung, permasalahan sistem otot, seperti sakit kepala dan sakit punggung, dan gangguan sistem pencernaan dan sistem eksresi seperti diare dan sembelit.
2. Masalah-masalah psikologis; marah, gelisah, depresi, gugup, temperamental, tegang, bosan. Selain itu, salah satu penelitian menemukan bahwa stres sangat

berpengaruh terhadap aksi agresif seperti: sabotasi, agresi interpersonal, permusuhan, dan komplain. Masalah-masalah psikologis ini berkaitan erat dengan penurunan kinerja, penghargaan terhadap diri, tidak suka disupervisi, tidak bisa konsentrasi, tidak bisa mengambil keputusan, dan kepuasan kerja menurun.

3. Masalah-masalah perilaku; seperti nafsu makan naik atau turun secara drastis, insomnia, peningkatan konsumsi rokok, minuman keras, dan penyalahgunaan obat-obat terlarang.

Berdasarkan konsep dari penjelasan di atas dapat disintesis bahwa stres adalah respon psikologi, respon fisik dan respon perilaku dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang melebihi kapasitas dan kemampuan pegawai.

2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres

Sumber stres (*stressor*) adalah suatu kondisi, situasi, atau peristiwa yang menyebabkan stres. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa stres muncul melalui beberapa cara misalnya, individu yang mengalami stres tingkat tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, gangguan lambung, sulit membuat keputusan, hilang selera makan, rawan kecelakaan, dan lainnya.

Northcraft (1990) dalam Bachroni & Asnawi (1999) mengatakan bahwa ada beberapa sumber stres di tempat kerja yang lebih berkaitan dengan individu. Faktor penyebab stres yang berkaitan dengan individu yaitu kondisi organisasi, tuntutan sosial dan keluarga, dan karakteristik kepribadian. Dari sisi organisasi, sumber stres meliputi:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang jelek, tekanan waktu dan lainnya.
- b. Peran dalam organisasi, yaitu apakah karyawan merasakan *conflict role*, *role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
- c. Perkembangan karir, yaitu apakah karyawan merasakan *overpromotion*, *underpromotion*, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan, dan lainnya.

- d. Hubungan dalam organisasi, yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan – pimpinan, karyawan – karyawan, atau antar pimpinan sendiri.
- e. Keberadaan organisasi, meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi.
- f. Hubungan organisasi dengan pihak luar, yaitu bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga vs tuntutan organisasi dan anatara minat pribadi vs kebijakan organisasi.

Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2001) secara perinci menemukan bahwa ada 5 macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu:

1. Faktor–faktor instrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

- a. Tuntutan Fisik

Bising: bising selain dapat mengganggu alat pendengaran juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan keseimbangan psikologis. Paparan terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, mudah tersinggung, dan sulit berkonsentrasi.

Vibrasi (getaran): vibrasi merupakan sumber stres yang kuat yang meningkatkan taraf *catecholamine* dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan *neurological*. Vibrasi atau getaran yang beralih dari benda-benda fisik ke badan dapat member pengaruh yang tidak baik pada unjuk kerja.

Hygiene Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres, diataranya kebersihan dari tempat kerja dan toilet di tempat kerja.

- b. Tuntutan Tugas

Kerja shift/ kerja malam: penelitian menunjukkan bhwa kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biological karena gangguan ritme *circadian* dari tidur/ daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin.

Beban kerja: beban kerja berlebihan dan beban kerja sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit ‘kualitatif’, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Paparan terhadap resiko dan bahaya: resiko dan bahaya digandengkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber dari stres. Kelompok-kelompok jabatan yang dianggap memiliki resiko tinggi, dalam arti kata secara fisik berbahaya, antara lain polisi, pekerja tambang, tentara, karyawan di lembaga permasyarakatan, pemadam kebakaran, pekerja pada eksplorasi minyak dan gas, dan pada instalasi produksi.

2. Peran Individu dalam Organisasi

a. Konflik peran

Konflik peran dapat terjadi jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki; tugas-tugas yang harus dikerjakan bukan bagian dari pekerjaannya; tuntutan-tuntutan dari atasan, bawahan, atau rekanan yang penting bagi dirinya; dan pertentangan dengan nilai-nilai atau keyakinan psibadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaan. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya (Munandar, 2001).

b. Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan Karier (*Career Development*)

Pengembangan karier mengacu pada *job activities pursued over time, which can involve several jobs and various occupations over the course of time* (Hall, dalam Munandar, 2001).

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

a. Job Insecurity

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan.

b. *Over* dan *Under-promotion*

Stres yang timbul karena *over-promotion* memberikan kondisi yang sama seperti beban kerja yang berlebihan, harga diri yang rendah dihayati oleh seorang tenaga kerja yang mendapatkan promosi terlalu dini, atau yang dipromosikan ke jabatan yang menuntut pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya (Munandar, 2001).

Peluang yang kecil untuk promosi merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang sudah merasa waktunya untuk promosi. Terbatasnya peluang karier tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karier.

c. Hubungan dalam Pekerjaan

Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang terisolasi, dimana tenaga kerja tidak dapat berbicara dengan tenaga kerja lain selama jam kerja, dan pekerjaannya yang 'berdesakan', tempat sejumlah tenaga kerja harus bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, dapat menjadi pembangkit stres. Unjuk kerjanya akan menurun, tekanan darah meningkat, dan tidak ada kepuasan kerja.

d. Struktur dan Iklim Organisasi

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres pada kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada dukungan sosial.

Luthans (2005), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. *Extra organizational stresor*, yang terdiri atas perubahan sosial/ teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan/ komunikasi tempat tinggal.
- b. *Organizational stresor*, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group stresor*, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam group, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal, dan intergroup.
- d. *Individual stresor*, yang terdiri atas terjadinya konflik, ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helpness*, *self efficacy*, dan daya tahan psikologis

Robbins dan Judge (2009) membagi stres menjadi tiga kategori potensi pemicu stres, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan juga dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam organisasi. Hal-hal yang dapat mempengaruhi stres yaitu terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.

2. Faktor Organisasional

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Hal-hal yang dapat mempengaruhi stres yaitu terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi.

3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi adalah faktor yang berhubungan dengan kehidupan pribadi karyawan, yaitu seperti masalah keluarga, masalah ekonomi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

2.2.4 Dampak Stres

Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2008) mengajukan daftar tanda-tanda dari adanya distress. Menurut mereka, stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*visceral*).

1. Tanda-tanda adanya *distres*-nya adalah sebagai berikut:
 - Tanda-tanda suasana hati (*mood*)
 - Menjadi *overexcited*
 - Cemas
 - Merasa tidak pasti
 - Sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*)
 - Menjadi mudah bingung dan lupa
 - Menjadi sangat tidak enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill it ease*)
 - Menjadi gugup (*nervous*)
2. Tanda-tanda otot kerangka
 - Jari-jari dan tangan gemetar
 - Tidak dapat duduk diam atau berdiri tegak di tempat
 - Mengembangkan *tic* (gerakan tidak disengaja)
 - Kepala mulai sakit
 - Merasa otot menjadi tegang dan kaku
 - Menggagap jika berbicara
 - Leher menjadi kaku
3. Tanda-tanda organ-organ dalam badan
 - Perut terganggu
 - Merasa jantung berdebar
 - Banyak berkeringat
 - Tangan berkeringat
 - Merasa kepala ringan atau akan pingsan
 - Mengalami kedinginan

- Wajah menjadi “panas”
- Mulut menjadi kering
- Mendengar bunyi meandering dalam kuping

2.3 Hubungan Stres dengan Komitmen Organisasi

Collquitt, LePine dan Wesson (2011) berpendapat, komitmen organisasi adalah sikap untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan dapat memberikan yang terbaik dan tetap menjadi anggota dari organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaannya lain (mengundurkan diri).

Steers dan Porter (dalam Ni Made, 2014) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu : Faktor personal, Faktor organisasi, Faktor Non-organizational.

Secara sederhana “stres” sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Seorang ahli menyebut tanggapan tersebut dengan istilah “*fight or flight response*”. Jadi stres merupakan sesuatu yang sangat alamiah (Anoraga, 2009).

Beberapa penelitian menemukan bahwa stres dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Fontana (dalam Amelia, Hamidah, dan Arik, 2015) berpendapat bahwa, “Stres dapat menyebabkan *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat”. Oleh karena itu stres dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja.

Penelitian dari Capriconia (2013) mengemukakan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga dapat menyebabkan turunnya komitmen karyawan pada tempat kerja. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres memiliki kontribusi yang negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan pengaruh cukup kuat. Hal tersebut berarti jika stres naik maka tingkat komitmen karyawan dalam berorganisasi akan menurun.

Penelitian dari Idayanti Nursyamsi (2012) menemukan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen, yang berarti semakin tinggi stres dosen, maka semakin rendah komitmen dosen terhadap institusi. Syari Mulyati (2015) juga menemukan stres kerja mempunyai hubungan yang negatif yang kuat dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Hubungan yang di timbulkan adalah negatif, yaitu semakin tinggi stres seseorang, maka akan semakin rendah komitmen organisasinya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres seseorang, maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

2.4 Kerangka Konseptual atau Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2014). Dari beberapa teori yang telah dideskripsikan di atas yang membahas stres dan komitmen organisasi berikut adalah gambaran kerangka berfikir penelitian ini.

Pada dasarnya individu sangat memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Setiap pekerjaan yang akan dilakukan memerlukan sebuah komitmen yang tinggi agar tercapainya semua tujuan yang di inginkan. Akan tetapi masih banyaknya pegawai yang kurang berkomitmen terhadap

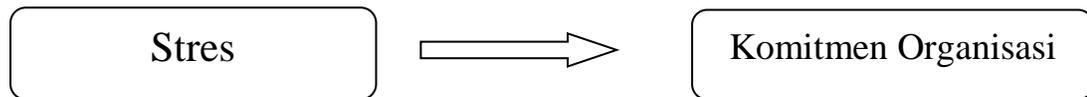
pekerjaannya. Terkhususnya pegawai honorer tata usaha sekolah yang masih kurang berkomitmen terhadap sekolah. Hal ini disebabkan oleh stress, yang timbul akibat kurangnya gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah di kerjakan oleh pegawai. Selain itu stress di sebabkan oleh beban kerja yang cukup banyak seperti mereka harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat agar bisa di berikan kepada pimpinan. Tidak jarang juga masih banyak pegawai PNS yang sering meminta pertolongan kepada pegawai honorer untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lainnya di luar pekerjaan dari pegawai honorer. Stress juga timbul akibat dari tuntutan pegawai honorer untuk loyal terhadap sekolah, dengan kata lain pegawai dituntut untuk melaksanakan seluruh kewajiban yang sudah di berikan kepada dirinya dan jika pegawai tidak dapat melaksanakan atau melanggar maka tak jarang pegawai tersebut akan mendapatkan punishment berupa pemberhentian dari Pemda terkait.

Pegawai yang memiliki stres yang tinggi akan mengalami situasi yang sulit karena mereka beranggapan bahwa kerja keras mereka tidak dihargai dengan sepadan dan beban kerja mereka sangatlah berat, serta loyalitas kepada tempat kerja akan kurang, sehingga dapat menimbulkan rasa cemas untuk tetap berada di dalam lingkungan kerja saat ini dan dengan kata lain jika stres tersebut sudah dialami oleh pegawai maka komitmen organisasi pegawai pun akan menurun. Berbeda dengan pegawai yang memiliki stres yang rendah, pegawai dapat menghadapi segala bentuk tekanan yang akan dijadikannya sebagai dorong untuk meraih prestasi kerja karena mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap setia kepada tempat kerja atau dengan kata lain memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen yang tinggi sangat di butuhkan dalam dunia kerja karena saat ini banyak perusahaan dan terutama sekolah sangat menginginkan pegawai yang berkompeten dan memiliki komitmen terhadap tempat ia bekerja. Di zaman modern seperti sekarang ini, bukan hanya memiliki kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman saja untuk dapat bertahan di suatu pekerjaan tetapi juga harus dibarengi

dengan komitmen yang tinggi agar dapat dipercaya oleh pemimpin tempat bekerja. Dengan begitu maka akan terciptalah individu yang berkualitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres secara langsung mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi. Dalam penjelasan diatas, diduga terdapat pengaruh negatif antara stres terhadap komitmen organisasi. Stres menyebabkan rendahnya komitmen organisasi seseorang.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan harga diri dan stres kerja yang peneliti jadikan referensi diantaranya:

2.6.1 Judul : Pengaruh Konflik Kejadian Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)

Penulis : Amelia Rahma Iresa , Hamidah Nayati Utami , dan Arik Prasetya

Tahun : 2015

Kesimpulan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y1) ini

dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dalam pengambilan data. Dan penggunaan analisis path untuk mengetahui hasil yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan.

2.6.2 Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja PT Perdana Jatiputra

Penulis : Jeane Capricornia

Tahun : 2013

Kesimpulan : Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan stres kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial Iklim Organisasi memiliki kontribusi positif dan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan stress kerja memiliki kontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif untuk mencari korelasi antar variabel. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan di analisis dengan menggunakan skala likert. Time horizon yang digunakan adalah cross sectional, dimana pengumpulan data yang digunakan dilakukan sebanyak satu kali pada waktu tertentu. Dari data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan pendekatan Path Analysis atau analisis jalur.

2.6.3 Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen

Penulis : Idayanti Nursyamsi

Tahun : 2012

Kesimpulan : Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pemberdayaan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional serta berdampak pada kinerja dosen. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan responden dengan teknik klaster sampling, stratified sampling dan teknik random sampling proporsional. Teknik ini adalah teknik untuk menyaring jumlah populasi yang awalnya 143 orang menjadi 100 orang untuk diteliti.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif, yaitu tipe penelitian yang merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, antara lain empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data dari penelitian kuantitatif berupa angka-angka dan tipe penelitian ini menggunakan statistik sebagai teknik analisisnya (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini adalah *survey*. Pengertian penelitian *survey* adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dan tidak melakukan perubahan (tidak terdapat perlakuan khusus) terhadap variabel yang diteliti (Sangadji & Sopiah, 2010). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas rumusan permasalahan yang telah diajukan oleh penulis sebelumnya, terkait dengan ada atau tidaknya pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA se-Jakarta Pusat. Penelitian *survey* ini menggunakan angket yang disebar kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

3.2 Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

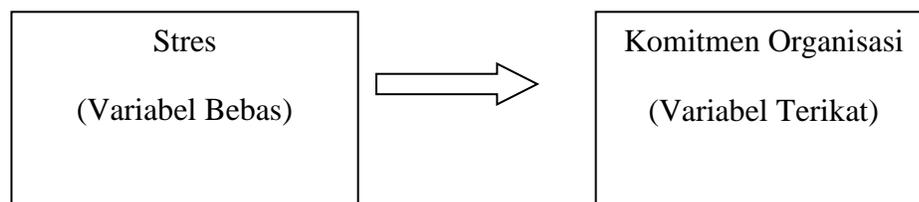
Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen.

3.2.1.1. Variabel bebas

Variabel bebas atau independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/ terikat (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian yang termasuk variabel bebas adalah stress.

3.2.1.2. Variabel terikat

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Adapun variabel terikat yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.



Gambar 3.1. Skema Hubungan Antara Variabel

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian sebenarnya merupakan kumpulan konsep mengenai fenomena yang diteliti. Pada umumnya, karena rumusan variabel itu masih bersifat konseptual, maka maknanya masih sangat abstrak walaupun mungkin secara intuitif sudah dapat dipahami maksudnya (Azwar, 2010). Pada saat itulah kita memerlukan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak, yang dinamakan definisi operasional. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010).

3.3 Definisi Konseptual & Operasional

3.3.1. Definisi Konseptual

3.3.1.1 Definisi Konseptual Stres

Stres adalah suatu keadaan yang ditimbulkan dalam interaksi antara individu dengan pekerjaannya, memunculkan permasalahan dalam diri individu yang dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi di dalam tubuh serta menghambat dalam melakukan pekerjaan.

3.3.1.2 Definisi Konseptual Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap untuk menjaga dan memberikan yang terbaik kepada organisasi, kemauan dan tingkat keterlibatan karyawan sesuai dengan perannya untuk berusaha dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi dan keterikatan individu terhadap organisasinya untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan dan keinginan dari organisasi.

3.3.2 Definisi Operasional

3.3.2.1 Definisi Operasional Stres

Stres adalah suatu keadaan yang ditimbulkan dalam interaksi antara individu dengan pekerjaannya, memunculkan permasalahan dalam diri individu yang dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi di dalam tubuh yang terlihat dari gejala-gejala stres pada aspek fisiologis, psikologis dan perilaku sehingga menghambat individu dalam melakukan pekerjaan. Ditinjau dari skor total hasil pengukuran pengisian instrumen skala stres kerja yang disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja menurut Robbins (1996) yang mencakup aspek fisiologis, psikologis dan perilaku oleh M.Nasrullah (2010).

3.3.2.2 Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis yang mengkarakterisasi derajat hubungan karyawan dengan organisasi, yang dapat menentukan bagaimana identifikasi karyawan dengan organisasi, kemauan dan tingkat keterlibatan karyawan sesuai dengan perannya untuk berusaha dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk loyal dan terus mempertankan keanggotaannya didalam

organisasi. Tingkat komitmen organisasi diukur dengan dimensi afeksi, normatif, dan rasional. Ditinjau dari skor total hasil pengukuran pengisian instrumen skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan dimensi komitmen organisasi menurut Collquit 2011) yang mencakup dimensi afeksi, normatif, dan rasional oleh Rahman Adi Permana (2016).

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Subjek-subjek dalam populasi ini memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang dijadikan pertimbangan dalam penentuan sampel penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dengan status honorer tata usaha SMA di wilayah Jakarta Pusat.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2012). Roscoe (dalam Sugiyono 2012) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Pada penelitian ini, penulis telah menentukan karakteristik subjek yang menjadi sampel penelitian, yaitu:

1. Pegawai tata usaha SMA berstatus honorer.
2. Bekerja sebagai pegawai honorer di SMA dengan minimal lama kerja 1 tahun. Karena setelah 1 tahun bekerja maka pegawai dapat merasakan apa saja kekurangan dan kelebihan dari pekerjaannya saat ini.
3. Bekerja di wilayah Jakarta Pusat.
4. Bersedia menjadi subyek.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel

Sekolah	Jumlah Responden
SMAN A	8
SMAN B	8
SMAN C	9
SMAN D	7
SMAN E	7
SMAN F	7
SMAN G	9
SMAN H	9
JUMLAH	63

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012). Jenis teknik sampling yang digunakan adalah *Kuota Sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Rangkuti (2013), *Kuota Sampling* merupakan teknik sampling yang menentukan jumlah anggota sample berdasarkan jumlah kuota tertentu yang ditentukan oleh peneliti.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa semakin besar jumlah sampel mendekati populasi penelitian, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil. Untuk perhitungan statistic subjek dikatakan besar bila terdiri dari 30 atau lebih. Jumlah tersebut menjadi jumlah minimal yang diharapkan dalam sebuah penelitian.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuota sampling, yaitu pertama menurut teori dari Sugiyono (2012) yang menyatakan bahwa minimal

responden sebanyak 30 orang dan maksimal responden sebanyak 500 orang, sehingga membuat peneliti mengambil 30 responden sesuai batas minimal dari Sugioyono untuk menjadi responden uji coba. Kemudian peneliti turun ke lapangan untuk survey responden yang ingin diteliti. Peneliti kemudian melakukan survey terkait jumlah pegawai honorer tata usaha yang dimiliki oleh sekolah. Kemudian jumlah responden yang telah diketahui diseleksi dengan menggunakan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh peneliti, yaitu 1) Responden adalah pegawai honorer tata usaha SMA negeri di Jakarta Pusat; 2) Responden bekerja sebagai pegawai honorer dengan minimal kerja 1 tahun; 3) Responden bersedia untuk diteliti. Kemudian peneliti melakukan uji coba kepada responden dengan memberikan kuisioner uji coba hasil dari expert judgement para ahli. Setelah melakukan uji coba kemudian peneliti melakukan uji final. Sebelum melakukan uji final, peneliti menentukan kembali jumlah responden final yang ingin diambil. Jumlah responden berdasarkan jumlah minimal responden menurut Sugioyono yang kemudian di lipat gandakan menjadi 60 responden, hal tersebut dilakukan karena keterbatasan jumlah responden pegawai honorer tata usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat. Kemudian peneliti melakukan survey terkait jumlah pegawai honorer tata usaha yang dimiliki oleh sekolah. Kemudian jumlah responden yang telah diketahui diseleksi dengan menggunakan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh peneliti yang sama dengan karakteristik untuk uji coba. Kemudian peneliti mengambil data final dengan menggunakan kuisioner.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini jenis skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dan akan mendapatkan data interval atau rasio. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi

indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item yang digunakan dalam skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawaban, pemilihan jumlah skala yang genap ini dimaksudkan untuk menghindari kecenderungan jawaban mengelompok di tengah (*tendency central*). Hal ini agar responden tidak diarahkan untuk mengisi jawaban yang dianggap ragu-ragu. Selain itu, peneliti membutuhkan respon yang diyakini oleh responden (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini terdapat dua buah alat ukur yang digunakan, yaitu pertama skala stres dan kedua skala komitmen organisasi.

Tabel 3.2
Daftar Skor Instrumen

Skala	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

3.5.1 Instrumen Stres

3.5.1.1 Instrument Stres dibuat oleh Nasrullah (2010) untuk mengukur pengaruh kepribadian dan stres terhadap komitmen organisasi guru SMK Swasta di Jakarta Selatan dan koleganya di Universitas Negeri Jakarta.

3.5.1.2 Instrument tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat stres Guru terhadap komitmen organisasi dan untuk mengukur pengaruh kepribadian terhadap stres Guru SMK Swasta di Jakarta Selatan.

3.5.1.3 Instrumen yang dibuat oleh Nasrullah (2010) mengacu pada teori Robbins (1996) yang membahas tentang tiga gejala-gejala dari stres yaitu gejala Fisiologis, Psikologis, dan Perilaku.

3.5.1.4 Sampel yang digunakan dalam penelitian Nasrullah adalah guru SMK Swasta di Jakarta Selatan sebanyak 210 orang. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas instrument sebesar 0,914 yang menunjukkan bahwa instrument tersebut reliable. Dan uji validitas membuktikan bahwa dari 32 item terdapat item yang tidak valid sebanyak 1 item.

3.5.1.5 Peneliti memodifikasi instrument dengan menambahkan 6 butir item yang mendukung setiap aspek secara acak atas persetujuan expert judgment.

3.5.1.6 Instrument menggunakan skala pengukuran item dengan 4 skala peringkat yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.3

Kisi-kisi Skala/Blueprint Stres

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Psikologis	Perasaan cemas, takut, dan khawatir	1,2,3,4,6,	5,7	7
		Perasaan tidak senang	8,10,11,13,14	9,12	7
		Perasaan terganggu	15,16,17	18,19	5
2	Fisik	Rasa Lelah	20,22	21	3
		Rasa Sakit	23,25,27	24,26	5
3	Perilaku	Absensi meningkat dan mangkir	28,29,30	31	4
		Kinerja menurun	36,37	32,33,34,35	6
Jumlah			23	14	37

3.5.2 Instrumen Komitmen Organisasi

3.5.1.1 Intrument Komitmen Organisasi dibuat oleh Permana (2016) untuk mengukur pengaruh Pengaruh Efikasi Diri dan Stres terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Administrasi SMK Negeri se-Jakarta Timur dan koleganya di Universitas Negeri Jakarta.

3.5.1.2 Instrument tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat stres Tenaga Administrasi terhadap komitmen organisasi dan untuk mengukur pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Administrasi SMK Negeri se-Jakarta Timur.

3.5.1.3 Instrumen yang dibuat oleh Permana (2016) mengacu pada teori Collquitt (2011) yang membahas tentang tiga dimensi dari komitmen yaitu dimensi Afeksi, Normatif, dan Rasional .

3.5.1.4 Sampel yang digunakan dalam penelitian Permana adalah Tenaga Administrasi SMK Negeri se-Jakarta Timur sebanyak 63 orang. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas instrument sebesar 0,978 yang menunjukkan bahwa instrument tersebut reliable. Dan uji validitas membuktikan bahwa dari 40 item terdapat item yang tidak valid sebanyak 8 item.

3.5.1.5 Peneliti memodifikasi instrument dengan mengubah skala pengukuran dari 5 skala menjadi 4 skala. Dikarenakan pemilihan jumlah skala yang genap ini dimaksudkan untuk menghindari kecenderungan jawaban mengelompok di tengah atas persetujuan expert judgment.

3.5.1.6 Instrument menggunakan skala pengukuran item dengan 4 skala peringkat yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.4

Kisi-kisi Skala/Blueprint Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Afektif	Kesetiaan terhadap organisasi	1, 4, 5, 6, 8	2, 3, 7	8
2	Normatif	Melaksanakan kewajiban organisasi	9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21	11, 16, 20	13
3	Rasional	Menerima dan mengamalkan nilai-nilai organisasi	22, 24, 25, 28, 29, 31, 32	23, 26, 27, 30	11
Jumlah			22	10	32

3.6 Uji Coba Instrumen

Peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, hal ini dimaksudkan karena instrumen merupakan komponen penting dalam sebuah penelitian. Kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian akan menentukan kualitas data yang diperoleh dalam penelitian tersebut. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen dan butir-butir di dalamnya. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*. Dalam penelitian ini uji coba instrumen diujikan kepada 33 orang pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat.

3.6.1 Validitas

Menurut Azwar (2010), validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Pada saat melakukan uji validitas meliputi tahap sebagai berikut:

Instrumen terlebih dahulu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah dapat mengukur indikator-indikator dari variabel stres dan komitmen organisasi sebagaimana yang telah tercantum di *blueprint*.

Setelah disesuaikan oleh dosen pembimbing, selanjutnya instrumen dikonsultasikan kepada dosen ahli (*expert judgment*) terkait dengan validitas isi, yaitu sejauhmana setiap butir pernyataan dalam instrumen mencakup seluruh dimensi dan indikator dari variabel stres dan komitmen organisasi yang hendak di ukur.

Instrumen yang telah diuji oleh ahli atau *expert judgment*, selanjutnya dilakukan ujicoba instrumen terhadap 33 orang pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu butir pernyataan dipertahankan sebagai bagian dari instrumen atau sebaiknya

digugurkan adalah dengan membandingkan korelasi item-total positif dengan r kriteria yang telah ditetapkan. Sebagian ahli berpendapat bahwa r kriteria adalah 0.3. Jika nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0.3, maka item tersebut dikatakan memiliki daya diskriminasi tinggi dan layak dipertahankan sebagai bagian dari instrumen (Rangkuti, 2013).

Tabel 3.5
Blueprint Stres

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabe 1	Jumlah
1	Psikologis	Perasaan cemas, takut, dan khawatir	1,2,3,4,6,	5,7*	7
		Perasaan tidak senang	8,10,11,13,14 *	9,12	7
		Perasaan terganggu	15,16,17	18*,19	5
2	Fisik	Rasa Lelah	20,22	21	3
		Rasa Sakit	23,25,27	24*,26	5
3	Perilaku	Absensi meningkat dan mangkir	28,29,30*	31	4
		Kinerja menurun	36*,37	32,33,34,3 5	6
Jumlah			23	14	37

Keterangan : (*) item gugur

Berdasarkan perhitungan validitas instrumen stres dan memperhatikan tabel *blue print* di atas, diperoleh enam butir pernyataan yang gugur, yaitu butir nomor 7, 14, 18, 24, 30 dan 36. Dari 37 butir pernyataan yang telah ada, terdapat 31 butir yang layak menjadi bagian dari instrument.

Tabel 3.6
Blueprint Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabe 1	Jumlah
1	Afektif	Kesetiaan terhadap adap organisasi	1, 4, 5, 6*, 8	2, 3, 7	8
2	Normatif	Melaksanakan kewajiban organisasi	9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21	11*, 16, 20	13
3	Rasional	Menerima dan mengamalkan nilai-nilai organisasi	22, 24, 25, 28*, 29*, 31, 32	23, 26, 27, 30	11
Jumlah			22	10	32

Keterangan : (*) item gugur

Berdasarkan perhitungan validitas instrumen komitmen organisasi dan memperhatikan tabel *blue print* di atas, diperoleh 4 butir pernyataan yang gugur, yaitu butir nomor 6, 11, 28, dan 29. Dari 32 butir pernyataan yang telah ada, terdapat 28 butir pernyataan yang layak menjadi bagian dari instrumen.

3.6.2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2010) reliabilitas adalah keterpercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi dari suatu hasil pengukuran. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji reliabilitasnya. Pengujian reliabilitas instrumen yang peneliti lakukan menggunakan teknik koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program *SPSS22.00*.

Peneliti menentukan kategori reliabilitas instrumen dengan menggunakan kaidah karakteristik Guilford. Adapun tabel karakteristik Guilford akan dijabarkan di bawah ini:

Tabel 3.7 Tabel Karakteristik Reliabilitas oleh Guilford (Rangkuti, 2012)

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 - 0.69	Cukup Reliabel
0.2 – 0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

Berdasarkan tabel karakteristik reliabilitas Guilford di atas dan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *Alpha Cronbach's* skala stres sebesar 0.873. Setelah item gugur dihilangkan, reliabilitas yang diperoleh adalah 0.884. Nilai *Alpha Cronbach's* tersebut menunjukkan kategori reliabilitas skala stress termasuk kategori reliabel.

Nilai *Alpha Cronbach's* skala komitmen organisasi adalah sebesar 0.906, setelah item gugur dihilangkan, reliabilitas yang diperoleh 0.916. Nilai *Alpha Cronbach's* tersebut menunjukkan kategori reliabilitas skala komitmen organisasi termasuk kategori sangat reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil skala stres dan skala komitmen organisasi. Hasil skala ini kemudian dianalisis secara statistik. Teknik pengolahan data menggunakan teknik analisis data statistik parametrik. Tes statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2012).

3.7.1. Uji Asumsi

3.7.1.1 Statistika Deskriptif

Digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik sampel yang diambil berdasarkan mean, modus, median, frekuensi, dan presentase dari skor yang didapatkan.

3.7.1.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data skor tes kelompok kontrol dan kelompok eksperimen berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Rangkuti (2013) menyatakan, uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Uji normalitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov Smirnov, yaitu dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 22. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.7.1.3 Uji Linearitas

Uji Linieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui garis hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dari asumsi analisis regresi diantaranya linieritas, maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2012).

Sedangkan menurut Rangkuti (2013) Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel tergolong linie atau tidak. Jika p lebih kecil daripada α maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain. Uji linearitas biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 dengan taraf signifikansi 0,05.

3.7.1.4 Uji Korelasi

Digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi antar kedua variabel tersebut (Rangkuti, 2013). Sedangkan menurut Sugiyono (2012) Uji korelasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Stres sebagai variabel X dan

Komitmen Organisasi sebagai variabel Y dengan menggunakan Pearson Product Moment

3.7.2. Penentuan Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release* versi 22.00. Analisis regresi dipakai karena digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Rangkuti(2013) mengatakan bahwa analisis regresi linier merupakan salah satu analisis yang menjelaskan tentang sebab-akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh salah satu atau lebih variabel terikat. Analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan analisis regresi juga dapat dilakukan peramalan (prediksi) tentang bagaimana variasi skor variabel kriterium (Y) berdasarkan variasi skor variabel prediktor (X).

Perhitungan regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variabel yang diprediksi (variabel dependen)

X = variabel prediktor (variabel independen)

a = bilangan konstan

b = koefisien prediktor

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian koefisien regresi sederhana dan uji anova menggunakan program SPSS 22.

3.7.3. Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dua pihak yaitu:

$$H_0 : r = 0$$

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha.

$$H_a : r \neq 0$$

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha.

Keterangan :

Ho = Hipotesis Nol

Ha = Hipotesis Alternatif

r = Koefisien pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai tata usaha

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

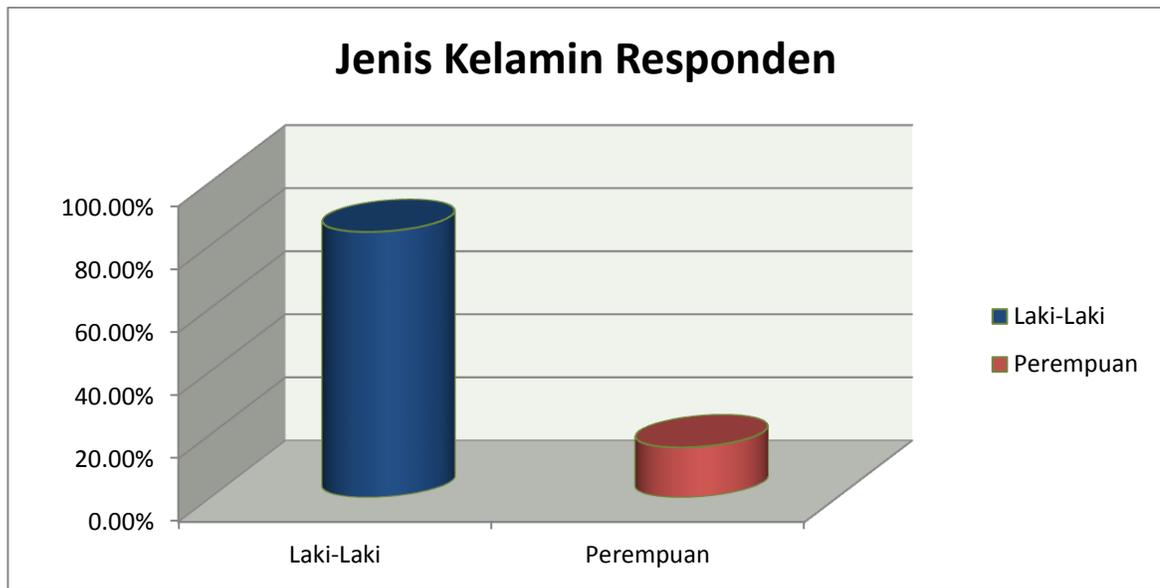
4.1.1 Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai honorer tata usaha SMAN di Jakarta Pusat yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data dibawah ini menggambarkan frekuensi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin. Berikut table frekuensi data jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	53	84.1%
Perempuan	10	15.8%
Total	63	100%

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin adalah 53 responden berjenis kelamin laki-laki (84.1%) dan 10 responden berjenis kelamin perempuan (15.8), maka dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, seperti yang terlihat pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.1 Diagram DIstribusi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

4.1.2 Usia

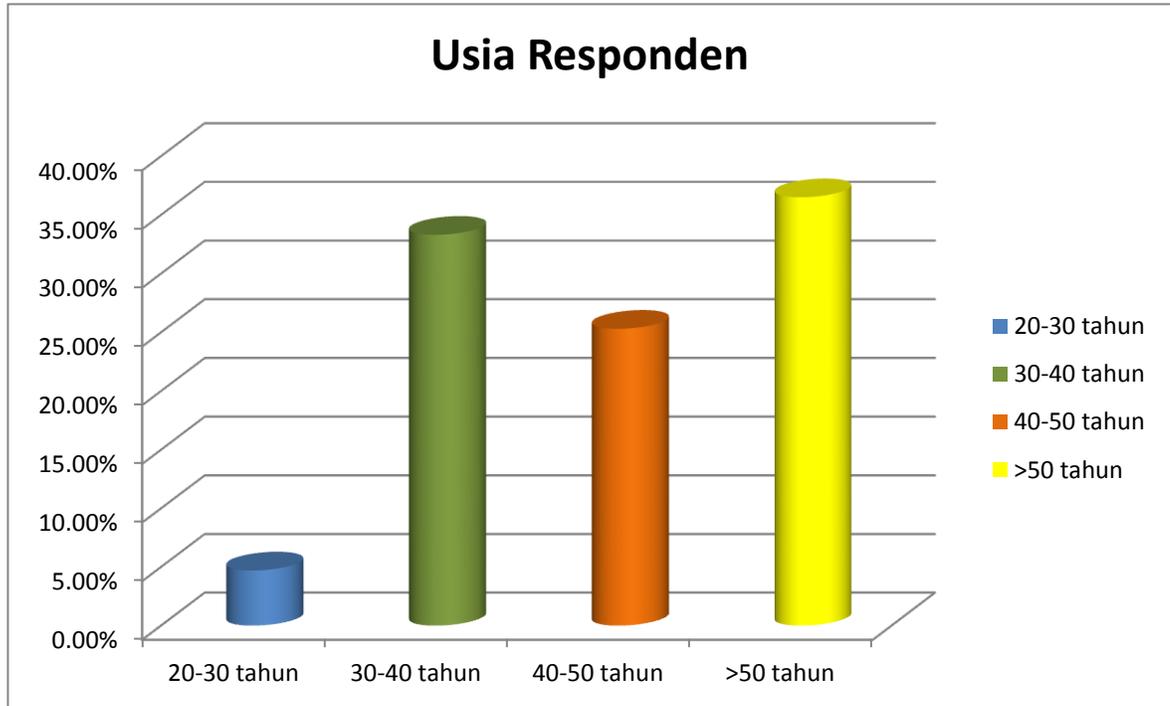
Responden penelitian pada penelitian ini terdiri dari 63 orang pegawai honorer tata usaha SMAN di Jakarta Pusat. Usia respondem tersebut berada dalam rentang usia yaitu 20-58 tahun. Data dibawah ini menggambarkan frekuensi sampel penelitian berdasarkan rentang usia pegawai honorer tata usaha. Berikut table frekuensi data usia:

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentasi
20-30 tahun	3	4.7%
30-40 tahun	21	33.3%
40-50 tahun	16	25.3%
>50 tahun	23	36.5%
Jumlah	63	100%

Jumlah responden berdasarkan kelompok usia yaitu: kelompok 20-30 tahun sebanyak 3 orang, kelompok usia 30-40 tahun sebanyak 21 orang, kelompok usia 40-

50 tahun sebanyak 16 orang, dan di atas 50 tahun sebanyak 23 orang. Berikut ini diagram yang menggambarkan kelompok usia responden.



Gambar 4.2 Diagram Data Responden Berdasarkan Usia

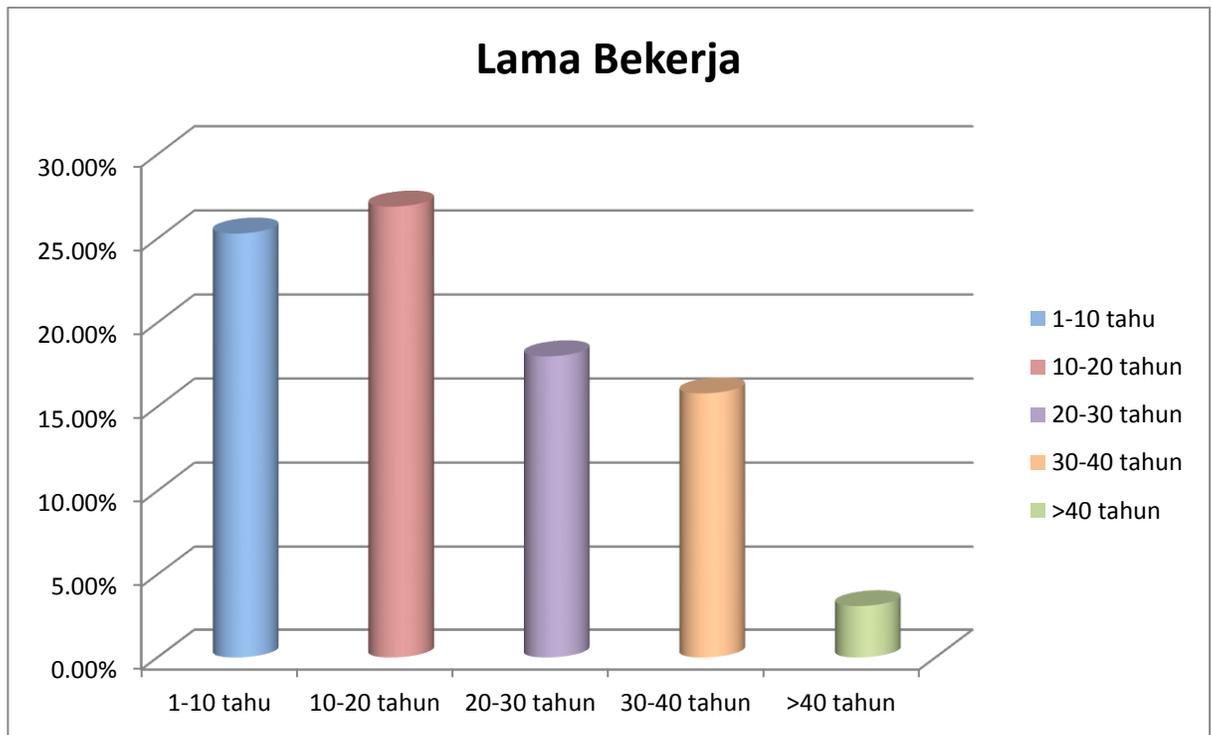
4.1.3 Lama Bekerja

Responden pada penelitian ini lama bekerja sebagai pegawai honorer tata usaha SMA sangat bervariasi mulai dari 1 tahun sampai 56 tahun. Peneliti mengelompokkan lama bekerja responden ke dalam table berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	16	25.3%
10-20 tahun	17	26.9%
20-30 tahun	18	28.5%
30-40 tahun	10	15.8%
>40 tahun	2	3.1%
Jumlah	63	100%

Lama bekerja responden dikelompokkan kedalam lima kategori, pertama responden yang sudah bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 16 orang, kedua responden yang sudah bekerja selama 10-20 tahun sebanyak 17 orang, ketiga responden yang bekerja selama 20-30 tahun sebanyak 18 orang, keempat responden yang sudah bekerja selama 30-40 tahun sebanyak 10 orang, dan terakhir responden yang bekerja di atas 40 tahun sebanyak 2 orang. Berikut ini diagram yang menggambarkan kelompok responden berdasarkan lama bekerja.



Gambar 4.3 Diagram Distribusi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Dalam proses penelitian ini peneliti merencanakan bentuk penelitian yang mengangkat tema psikologi industri dan organisasi. Peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing. Dosen pembimbing memberikan beberapa pilihan variabel untuk diteliti agar peneliti bisa melakukan penelitian. Kemudian peneliti mengambil 2 variabel yang telah di usulkan oleh dosen pembimbing dan kemudian peneliti mencari fenomena yang terjadi sesuai dengan variabel yang diinginkan.

Selanjutnya, peneliti menemukan fenomena yang akan diangkat menjadi sebuah masalah dalam penelitian. Peneliti menemukan hasil survey dari beberapa artikel berita yang dimuat di beberapa media online yaitu *Kompas.com* dan *Monitorday.com* yang bersangkutan dengan fenomena yang berkaitan dengan variabel.

Setelah menemukan fenomena berdasarkan literatur, lalu peneliti menentukan lokasi penelitian di SMA Negeri. Pemilihan SMA berdasarkan dari artikel berita pada

Kompas.com dan juga telah didiskusikan oleh dosen pembimbing. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara tidak formal guna untuk memperkuat fenomena yang ingin diteliti. Pemilihan wilayah SMA Negeri berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa pihak sekolah yang menetapkan bahwa Jakarta Pusat merupakan wilayah dengan jumlah pegawai honorer yang cukup banyak guna untuk menunjang visi misi yang diinginkan oleh sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pihak sekolah, bahwa pihak sekolah menyatakan terdapat masalah yang timbul yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu beberapa pegawai memiliki pekerjaan sampingan lain selain menjadi pegawai honorer tata usaha dan beberapa pegawai ingin mengajukan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan berbagai alasan.

Selanjutnya peneliti mencari literatur yang membahas tentang variabel yang akan diteliti sampai dengan alat ukur yang digunakan. Untuk variabel stress peneliti menggunakan literatur dari *serupedia.com* dengan pokok pembicaraan mengenai pekerjaan yang memiliki tingkat stress tinggi yang salah satunya pegawai tata usaha pada peringkat ke tujuh dari sepuluh pekerjaan dengan tingkat stress yang tinggi. Kemudian peneliti mencari sumber-sumber teori untuk mendukung fenomena yang ingin diteliti oleh peneliti. Sumber buku yang digunakan oleh peneliti guna untuk mendukung fenomena yang ingin diteliti antara lain menggunakan buku dari Stephen Robbins (1996) dan Collquit (2011).

Selanjutnya peneliti mempersiapkan alat ukur komitmen dengan memodifikasi skala yang telah dikembangkan oleh Permana (2016) berdasarkan teori dari Collquit. Dan untuk alat ukur stress, peneliti memodifikasi skala yang telah dikembangkan oleh Nasrullah (2010) yang mengacu dengan teori dari Robbins (1996). Peneliti kemudian melakukan uji *expert judgement* kepada dosen pembimbing dan dilanjutkan kepada 2 orang dosen. Setelah mendapatkan *feedback* dari uji *expert judgement*, peneliti memperbaiki skala lalu melakukan uji coba penelitian.

Peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas kepada pegawai honorer tata usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat sebanyak 30 orang berdasarkan teori Sugiyono (2012). Lalu peneliti memperoleh perhitungan hasil uji validitas dan

reliabilitas melalui program SPSS 22 diperoleh item valid dan gugur. Peneliti menyusun kembali alat ukur untuk seterusnya dilakukan penelitian kepada sampel penelitian. Peneliti menggandakan skala stress dan skala komitmen organisasi serta menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan saat penelitian. Selanjutnya kuesioner yang telah siap diberikan kepada 63 pegawai honorer tata usaha SMN Negeri untuk mengambil data final.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 9 Mei 2016 – 30 Mei 2016. Peneliti mendatangi langsung SMA Negeri di Jakarta Pusat, yaitu SMA Negeri 1, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 10, SMA Negeri 27, SMA Negeri 30, SMA Negeri 68, SMA Negeri 77. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah metode *Kuota Sampling*. Peneliti melakukan penyebaran instrument sebanyak 63 instrumen mengacu pada teori Sugiyono (2012) yang mengatakan minimal responden yaitu 30 responden dan maksimal responden 50. Proses penyebaran instrument peneliti lakukan sendiri dengan mendatangi tempat-tempat yang telah disebutkan di atas.

Dari masing-masing skala yang terkumpul kemudian dilakukan skoring dengan ketentuan nilai antara satu sampai empat sesuai dengan jawaban yang telah diberikan. Setelah skoring pada skala, langkah selanjutnya adalah hasil tersebut ditabulasi untuk persiapan analisis data.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

Deskripsi data merupakan pendeskripsian atau penjabaran variabel penelitian dalam ukuran statistik dasar antara lain nilai rata-rata, nilai tengah (median), modus, standar deviasi, distribusi frekuensi dan histogram.

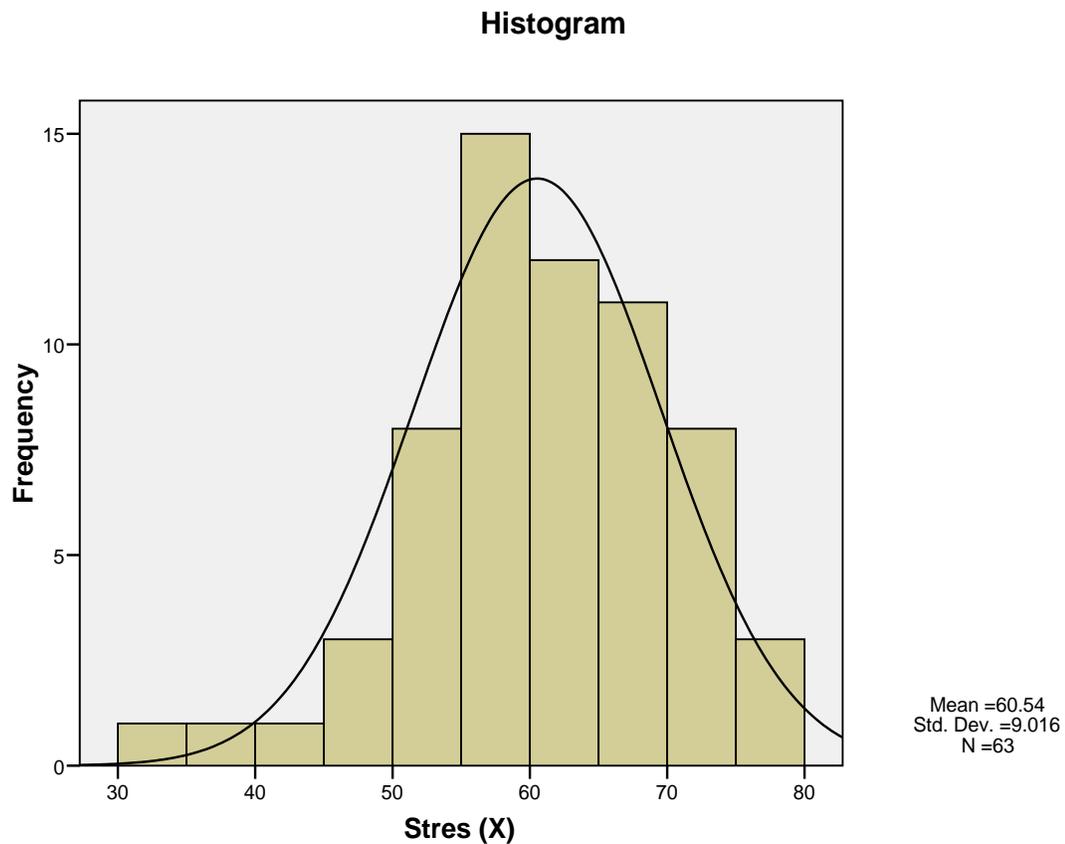
4.3.1 Data Stres

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 22.0 diperoleh data statistik sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Variabel Stres

Stres	
N	63
Mean	60.54
Median	61.00
Mode	64
Std. Deviasi	9.016
Minimum	33
Maksimum	78

Tabel di atas menunjukkan bahwa data penelitian stres memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 60,54; nilai tengah (*median*) sebesar 61,00; modus sebesar 64; standar deviasi sebesar 9,016; varians sebesar 81,285; rentang skor sebesar 45; nilai minimum sebesar 33; nilai maksimum sebesar 78, dan jumlah skor sebesar 3814. Grafik histogram dari sebaran data stres tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.4 Histogram Variabel Stres

4.3.1.1 Kategorisasi Stres

Kategorisasi skor dilakukan untuk menempatkan responden ke dalam kategori-kategori atau kelompok-kelompok. Kategorisasi stres dilakukan dengan asumsi data berdistribusi normal, asumsi ini berdasar bahwa skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek dalam populasi, dan bahwa skor-skor subjek dalam populasinya terdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat diterapkan kaidah kurva normal. Suatu distribusi normal terbagi atas enam satuan standar deviasi, tiga di bawah mean dan tiga di atas mean (Rangkuti, 2013). Berdasarkan pengkategorisasian skor stres menggunakan mean kelompok dapat disimpulkan bahwa responden memiliki rata-rata skor total lebih besar dari 60.54 dikategorisasikan tinggi sedangkan responden yang memiliki rata-rata skor total lebih kecil dari 60.54 dikategorikan rendah. Berikut ini distribusi data skor stres

Tabel 4.5 Kategorisasi Stres

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Tinggi	$Y \geq 60.54$	32	50.7%
Rendah	$Y < 60.54$	31	49.2%
Total		63	100%

Dari table di atas dapat dilihat responden yang memiliki stres tinggi sebanyak 32 orang (50.7%), sedangkan responden dengan stres rendah sebanyak 31 orang (49.2%).

4.3.2 Data Komitmen

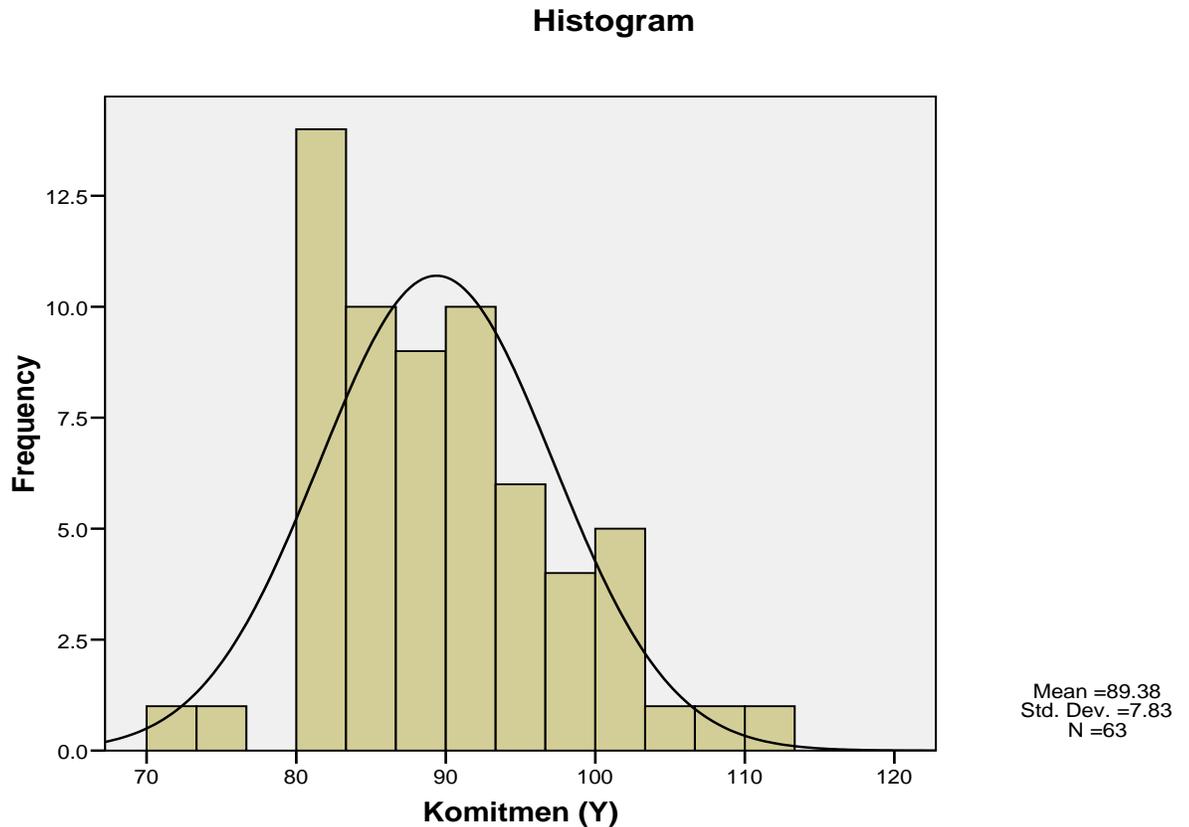
Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 22.0 diperoleh data statistik sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Variabel Komitmen

Komitmen	
N	63
Mean	89.38
Median	88.00
Mode	83
Std. Deviasi	7.830
Minimum	71
Maksimum	112

Tabel di atas menunjukkan bahwa data penelitian komitmen memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 89,38; nilai tengah (*median*) sebesar 88,00; modus sebesar 83; standar deviasi sebesar 7,830; varians sebesar 61,304; rentang skor sebesar 41; nilai minimum sebesar 71; nilai maksimum sebesar 112; dan jumlah skor sebesar

5631. Grafik histogram dari sebaran data komitmen tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.5 Histogram Variabel Komitmen

4.3.2.1 Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi skor dilakukan untuk menempatkan responden ke dalam kategori-kategori atau kelompok-kelompok. Kategorisasi komitmen organisasi dilakukan dengan asumsi data berdistribusi normal, asumsi ini berdasar bahwa skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek dalam populasi, dan bahwa skor-skor subjek dalam populasinya terdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat diterapkan kaidah kurva normal. Suatu distribusi normal terbagi atas enam satuan standar deviasi, tiga di bawah mean dan tiga di atas mean (Rangkuti, 2013). Dihitung menggunakan mean kelompok dapat disimpulkan bahwa responden memiliki rata-rata skor total lebih besar dari 89.38 dikategorisasikan tinggi.

Responden yang memiliki rata-rata skor komitmen organisasi kurang dari 89.38 dikategorikan rendah. Berikut ini distribusi data skor stres kerja.

Tabel 4.7 Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 89.38$	28	44.4%
Rendah	$X < 89.38$	35	55.5%
Total		63	100%

Dari table di atas dapat dilihat responden yang memiliki komitmen organisasi kategori tinggi sebanyak 28 orang (44.4%), sedangkan responden yang memiliki skor komitmen organisasi rendah sebanyak 35 orang (55.5%).

4.3.3. Hasil Uji Asumsi

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Normal atau tidaknya data ditentukan berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 22 dengan uji statistik chi kuadrat untuk memperkirakan keadaan populasi berdasarkan data dan kesimpulan yang diperoleh pada sampel (Rangkuti, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Taraf signifikansi 5% artinya peneliti mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam mengambil keputusan sekitar 95% (tingkat kepercayaan). Data dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Tabel 4.8 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnor

	N	Sig
Skor Komitmen terhadap Stres	63	0.200

Tabel di atas menunjukkan bahwa taraf signifikansi Y terhadap X sebesar 0,200. Taraf signifikansi Y terhadap X lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05. Dengan kata lain data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa normalitas penyebaran data terpenuhi.

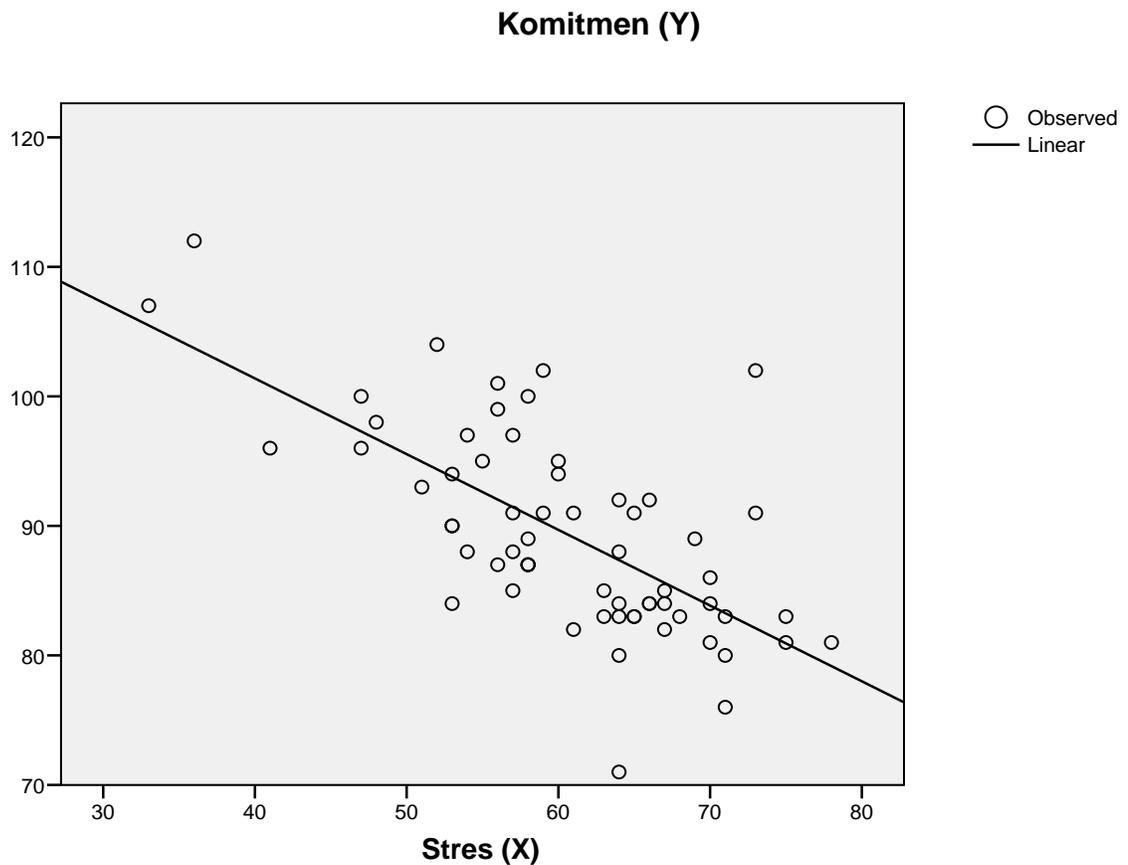
4.3.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah kedua variabel memiliki hubungan yang bersifat linear atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji bagaimana Linearitas variabel stres terhadap komitmen organisasi. Pengujian Linearitas pada penelitian ini juga menggunakan SPSS 22. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila $p < 0.05$.

Tabel 4.9 Uji Linearitas

Variabel	p (Sig.)	α	Interpretasi
Stres terhadap Komitmen	0.000	0.05	Linear

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa taraf signifikansi (p) sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan α (taraf kesalahan) 0,05, maka $p < \alpha$. Artinya bahwa kelinieran terpenuhi dari data penelitian variabel stress dan komitmen organisasi.



Gambar 4.6

Scatter Plot Linearitas Stres dan Komitmen Organisasi

4.3.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pegawai honorer tata usaha SMA Negeri. Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis regresi mengenai pengaruh stres terhadap komitmen organisasi. Diketahui hasil sebagai berikut:

Besarnya koefisiensi *product moment* antara variable stres dan komitmen organisasi adalah sebesar -0.673 dengan signifikansi 0.000 ($p = 0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan stres memiliki arah yang berlawanan dan signifikan dengan stres kerja.

Tabel 4.10 Tabel Korelasi Product Moment

Variabel	Uji Korelasi	
	R	Sig.
Stres dengan Komitmen Organisasi	-0.673	0.000

Nilai F pada hasil perhitungan uji linier sederhana sebesar 50.533 dengan nilai signifikansi pada variable stres terhadap komitmen organisasi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$).

Tabel 4.11 Tabel Anova

Variabel	F	Sig.
Stres dengan Komitmen Organisasi	50.533	0.000

Berdasarkan table di atas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA Negeri.

Besar pengaruh (*R Square*) variable stres terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan program SPSS versi 22.0 dalam table *Model Summary*.

Tabel 4.12 Model Summary

Variabel	R Square
Stres dengan Komitmen Organisasi	0.453

Dari table tersebut diperoleh nilai *R Square* sebesar $0.453 = 45\%$ artinya stres (X) mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sebesar 45% dan 55% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berikut ini adalah data yang diperoleh dari perhitungan analisis regresi untuk menentukan persamaan regresi hasil penelitian:

Tabel 4.13 Perhitungan Hasil Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Stres dengan Komitmen Organisasi	124.770	-0.585	0.000

Berdasarkan data yang tersedia, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = 124.770 + (-0.585) \text{ Stres}$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah stres (X) mengalami kenaikan satuan maka komitmen organisasi (Y) mengalami penurunan sebesar 0.585. Dengan artian variabel stres dapat dipergunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian dengan analisis regresi linier juga didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan stres terhadap komitmen organisasi. Besarnya kontribusi dari stres terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat hasil R Square. Nilai R Square yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0.453 atau sebesar 45%, secara statistik nilai ini memberikan penjelasan bahwa rendahnya komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA Negeri salah satunya dipengaruhi oleh stres. Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai honorer tata usaha SMA Negeri memiliki stres yang rendah maka komitmen organisasi yang mereka alami akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeane Capriconia (2013) yang menemukan stres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya komitmen organisasi pada karyawan PT Perdana Jatiputra dengan arah korelasi negatif. Semakin rendah stres yang dimiliki karyawan PT Perdana Jatiputra, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang mereka miliki. Sebaliknya semakin tinggi stres yang

dimiliki karyawan PT Perdana Jatiputra, maka semakin rendah komitmen organisasi yang mereka miliki.

Hal ini dapat terjadi karena karyawan dengan tingkat stres yang tinggi berdampak pada *organizational problem* yang meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat. Dengan begitu akan menimbulkan rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap tempat kerja. (Fontana, dalam Amelia, Hamidah, & Arik, 2015).

Stres pada setiap individu merupakan transaksi antara sumber-sumber stres dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negative. Jika bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi karyawan, sedangkan respon negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan. Akibatnya tingkat komitmen organisasi akan menurun jika respon tersebut memicu stres. Sebaliknya jika respon tersebut berbentuk positif dan tidak menjadi pemicu stres maka tingkat komitmen pada karyawan tidak akan menurun. (Bachroni & Asnawi, 1999).

Karyawan yang memiliki tingkat stres yang rendah mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya saat bekerja. Dengan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dapat membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi selalu merasakan suasana hati yang tidak stabil (mood tidak stabil) dan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sehingga membuat karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. (Everly & Girdano, dalam Munandar, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor yang mempengaruhi komitmen bukan hanya stress saja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.453 yang berarti stress mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA sebesar 45% dan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diantaranya lingkungan kerja yang bersumber dari beban kerja, ambiguitas peran, dukungan sosial, pengembangan karier, struktur organisasi, serta

faktor individual seperti *self efficacy*, *locus of control*, kepribadian tipe A dan B, *flexibilitas/kaku*, kecerdasan emosi dan hal-hal lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini sudah diupayakan untuk meminimalisir faktor–faktor yang dapat mengurangi kesempurnaan dan makna dari hasil penelitian yang ingin dicapai. Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu keterbatasan responden penelitian. Untuk populasi dengan jumlah yang besar, sampel penelitian sebanyak 63 orang menurut peneliti masih kurang dalam menggambarkan stres dan komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA Negeri di Jakarta Pusat. Selain itu terdapat beberapa pegawai honorer tata usaha SMA yang tidak bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian, tidak masuknya pegawai saat bekerja dan waktu pengambilan data penelitian yang relatif singkat.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI dan SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat dengan arah korelasi negatif, yaitu semakin tinggi stres seorang pegawai honorer tata usaha, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dialaminya. Begitupun sebaliknya, jika stres yang dialaminya rendah, maka komitmen organisasi akan tinggi .

5.2. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha dengan arah korelasi negatif. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres maka semakin rendah komitmen pegawai honorer dan sebaliknya jika semakin rendah stres maka semakin tinggi pula komitmen pegawai honorer kepada tempat bekerja. Karena semakin tingginya komitmen maka rasa tanggung jawab pegawai honorer terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi sehingga dapat tercapainya visi misi tempat bekerja. Hal tersebut dapat dijadikan implikasi dalam dunia kerja bagian tata usaha sekolah khususnya SMA, yaitu apabila stres yang dimiliki oleh pegawai honorer tata usaha meningkat, maka komitmen organisasi yang dialami akan menurun. Dengan tingginya komitmen organisasi pada pegawai honorer tata usaha dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, prestasi bekerja serta tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan tempat bekerja.

Sedangkan untuk pegawai honorer yang memiliki stress yang tinggi, mereka akan lebih mudah untuk tidak berkomitmen terhadap tempat mereka bekerja. Mereka lebih cenderung tidak setia kepada tempat bekerja, tidak melaksanakan kewajiban tempat bekerja, serta produktivitas dan prestasi kerja akan menurun.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain diantaranya sebagai berikut:

5.3.1. Bagi Pegawai Honorer

Dengan pemahaman mengenai komitmen organisasi, maka disarankan pegawai honorer tata usaha dapat mengurangi tingkat stres, karena dengan stres yang tinggi dapat mengurangi komitmen pegawai kepada tempat bekerja. Pegawai yang memiliki stres yang rendah dapat memberikan kualitas kerja yang maksimal kepada tempat bekerja sehingga dapat mewujudkan tujuan-tujuan dari tempat bekerja. Selain itu secara pribadi pegawai honorer tata usaha SMA Negeri disarankan untuk yakin terhadap kemampuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mengurangi tingkat stres sehingga komitmen terhadap sekolah dapat meningkat.

5.3.2. Bagi Tata Usaha SMA Negeri

Tata usaha SMA Negeri lebih proaktif memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap program-program pengendalian stres dan peningkatan komitmen organisasi agar pegawai lebih siap di lapangan dalam bekerja. Tata usaha sekolah lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menanamkan kerja sama yang baik kepada pegawai. Serta diharapkan mampu memotivasi, membimbing, dan mengarahkan keyakinan pada pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Sehingga keyakinan itu tidak hanya timbul dalam diri pegawai saja tetapi juga ada dorongan positif dari pimpinan. Selain itu, pimpinan tata usaha juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai guna menunjang kerja dari pegawai. Agar dengan ini, diharapkan mampu mengurangi tingkat stres yang dialami oleh pegawai khususnya pegawai honorer.

5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berkenaan dengan kepentingan ilmiah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan

yang sama. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas dengan menggunakan variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar Offset.
- Bachroni, Mohammad & Asnawi Sahlan. (1999). *Stress Kerja (Buletin Psikologi Tahun VII nomor 2)*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Capricornia, Jeane. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Perdana Jatiputra*. Jurnal Binus University, 1(1), 1-9.
- Colquitt, Jason A. (2011). *Organizational Behavior 2nd Edition : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Coopersmith, Stanley. (1967). *The Antecedents Of Self-esteem*. San Fransisco. Freeman & Company.
- <http://www.serupedia.com/2013/02/10-daftar-pekerjaan-dengan-tingkat.html>
- <http://megapolitan.kompas.com/read/2013/07/11/2157006/Dapat.Memo.dari.Basuki.Sindi.Masuk.SMAN3>
- <http://ramadhan.kompas.com/read/2014/23/1851500/Disdik.DKI.Siapkan.Sanksi.untuk.Pelaku.Pungli.KJP.di.SMKN.58>
- Irena, Amelia., Utami, Hamidah., & Prasetya, Arik. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 23(1), 1-10.
- Jex, Steve M & Thomas W Britt. (2000). *Organizational Psychological A Scientist-Praktitioner Approach, first edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2008). *Organizational Behavior, eighth edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthan, Fred. (2005). *Organizational Behavior, tenth edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.

Mulyani, Syari. (2015). *Pengaruh Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik di Jakarta)*. Jakarta: Universitas Gunadarma.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Nasrullah, M. (2013). *Pengaruh Kepribadian dan Stres Terhadap Komitmen Guru SMK Swasta Di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan (Tesis)*. Pascasarjana. Universitas Negeri Jakarta.

Nursyamsi, Idayanti. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Unissula, 1(1), 1-16.

Nydia, Yetta Tri. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO PERTAMINA MT Haryono*. Depok: Universitas Indonesia.

Permana, Rahman Adi. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Administrasi SMK Negeri se-Jakarta Timur (Tesis)*. Pascasarjana. Universitas Negeri Jakarta.

Pratiwi, Intan Yogi & I Komang Ardana (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada PT. BPR TISH Batubulan*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(7), 2036-2051.

Puspitawati, Ni Made Dwi. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 8(1), 68-80.

Rahayu, Wulan. (2012). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Miracle Aesthetic Clinic Di Surabaya*. Jurnal Universitas Ahmad Dahlan, 1(1), 110-121.

Rangkuti, A.A. (2015). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif dengan SPSS*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Rangkuti, A.A & Suryaratri, R.D. (2013). *Statistik Inferensial Untuk Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2009). *Perilaku Organisasi jilid 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sangadji dan Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.

Wibowo, I Gede Putro.(2014).*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD.Ulam Sari Denpasar*. Bali: Universitas Udayana.

Wijono, Sutarto. (2005). *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya*. Surabaya. Insan vol. 2 No. 3.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta. Kencana.

www.monitorday.com, Amir Fiqi, Miris, Guru Honorer ini Mengabdikan 15 Tahun tapi Gaji Cuma Rp. 300 ribu, monitorday.com

Lampiran 1

IDENTITAS

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : L / P

Usia :

Lama Bekerja : tahun bulan

Asal Sekolah :

PETUNJUK PENGISIAN:

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, saudara/i diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan tersebut dengan memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia, yaitu :

SS = Jika saudara/i **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S = Jika saudara/i **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS = Jika saudara/i **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS = Jika saudara/i **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya orang yang baik	√			

Jika saudara/i menjawab SS (Sangat Setuju), menandakan saudara/i sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada pernyataan ini tidak ada jawaban benar atau salah. Saudara/i hanya diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan keadaan pada diri saudara/i dan bukan berdasarkan apa yang dianggap baik.

Hasil jawaban ini akan **dirahasiakan**. Penelitian ini bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak berpengaruh terhadap penilaian pihak sekolah kepada saudara/i.

Jika telah selesai, periksalah kembali jawaban saudara/i, pastikan semua pernyataan telah terjawab. Atas bantuan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih. Semoga saudara/i meraih kesuksesan dalam bekerja.

PERNYATAAN I

Pada bagian pertama, saudara/i diminta untuk menjawab dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), atau sangat tidak setuju (STS) sesuai dengan keadaan saudara/i.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya mencemaskan kinerja saya di sekolah				
2	Saya khawatir tidak mampu melaksanakan tugas yang di berikan				
3	Saya kesulitan menyelesaikan tugas yang di berikan				
4	Saya terbebani terhadap setiap tugas yang di berikan				
5	Saya sanggup menyelesaikan tugas sesuai waktu yang di berikan				
6	Saya gugup untuk menyampaikan hasil kerja saya kepada pimpinan				
7	Saya menghadapi situasi yang tidak nyaman di sekolah				
8	Saya tetap tenang di buru oleh tugas yang harus diberikan kepada pimpinan				
9	Saya sulit mengontrol emosi saya				
10	Pikiran saya tidak menentu setiap menghadapi pekerjaan yang diberikan kepada saya				

PERNYATAAN II

Pada bagian kedua ini saudara/i diminta untuk menjawab dengan memberikan tanda ceklis (√) apabila pernyataan berikut sangat sesuai (SS), Sesuai (S), tidak sesuai (TS), atau sangat tidak sesuai (STS) dengan diri saudara/i pada kolom yang tersedia.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap bekerja di sekolah ini sekalipun mendapatkan tawaran kerja dengan kepercayaan yang besar				
2	Kelemahan yang ada di sekolah ini menurunkan dedikasi kerja saya				
3	Saya harus keluar dari sekolah ini secepatnya				
4	Saya tetap menjadi bagian dari sekolah ini sampai kapanpun				

5	Saya tetap bekerja di sekolah ini siapapun pimpinannya				
6	Bekerja di sekolah ini membuat saya tidak bahagia				
7	Saya bangga bekerja di sekolah ini				
8	Saya tidak menggunakan fasilitas sekolah untuk tujuan pribadi				
9	Saya melaksanakan setiap perintah dari pimpinan sekolah				
10	Saya menjaga nama baik sekolah				

Lampiran 2

Validitas & Reliabilitas

Correlations Variabel X

		Total X1
Butir 1	Pearson Correlation	,568(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
Butir 2	Pearson Correlation	,386(*)
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	33
Butir 3	Pearson Correlation	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
Butir 4	Pearson Correlation	,589(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 5	Pearson Correlation	,367(*)
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	33
Butir 6	Pearson Correlation	,504(**)
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	33
Butir 7	Pearson Correlation	-,279
	Sig. (2-tailed)	,116
	N	33
Butir 8	Pearson Correlation	,404(*)
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	33
Butir 9	Pearson Correlation	,403(*)
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	33
Butir 10	Pearson Correlation	,671(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 11	Pearson Correlation	,602(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 12	Pearson Correlation	,416(*)
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	33
Butir 13	Pearson Correlation	,525(**)
	Sig. (2-tailed)	,002

		Total X1
	N	33
Butir 14	Pearson Correlation	,056
	Sig. (2-tailed)	,757
	N	33
Butir 15	Pearson Correlation	,486(**)
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	33
Butir 16	Pearson Correlation	,544(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
Butir 17	Pearson Correlation	,647(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 18	Pearson Correlation	,158
	Sig. (2-tailed)	,380
	N	33
Butir 19	Pearson Correlation	,433(*)
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	33
Butir 20	Pearson Correlation	,726(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 21	Pearson Correlation	,348(*)
	Sig. (2-tailed)	,047
	N	33
Butir 22	Pearson Correlation	,411(*)
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	33
Butir 23	Pearson Correlation	,397(*)
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	33
Butir 24	Pearson Correlation	,044
	Sig. (2-tailed)	,807
	N	33
Butir 25	Pearson Correlation	,373(*)
	Sig. (2-tailed)	,032
	N	33
Butir 26	Pearson Correlation	,413(*)

		Total X1
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	33
Butir 27	Pearson Correlation	,357(*)
	Sig. (2-tailed)	,041
	N	33
Butir 28	Pearson Correlation	,535(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
Butir 29	Pearson Correlation	,351(*)
	Sig. (2-tailed)	,045
	N	33
Butir 30	Pearson Correlation	,085
	Sig. (2-tailed)	,639
	N	33
Butir 31	Pearson Correlation	,356(*)
	Sig. (2-tailed)	,042
	N	33
Butir 32	Pearson Correlation	,407(*)
	Sig. (2-tailed)	,019
	N	33
Butir 33	Pearson Correlation	,451(**)
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	33
Butir 34	Pearson Correlation	,509(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
Butir 35	Pearson Correlation	,395(*)
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	33
Butir 36	Pearson Correlation	-,139
	Sig. (2-tailed)	,440
	N	33
Butir 37	Pearson Correlation	,364(*)
	Sig. (2-tailed)	,037
	N	33

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Varibel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,884	31

Correlations Variabel Y

		Total Y
Butir 1	Pearson Correlation	,477(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	33
Butir 2	Pearson Correlation	,350(*)
	Sig. (2-tailed)	,046
	N	33
Butir 3	Pearson Correlation	,496(**)
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	33
Butir 4	Pearson Correlation	,529(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
Butir 5	Pearson Correlation	,571(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
Butir 6	Pearson Correlation	,086
	Sig. (2-tailed)	,635
	N	33
Butir 7	Pearson Correlation	,524(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
Butir 8	Pearson Correlation	,568(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33

		Total Y
Butir 9	Pearson Correlation	,611(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 10	Pearson Correlation	,687(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 11	Pearson Correlation	,049
	Sig. (2-tailed)	,785
	N	33
Butir 12	Pearson Correlation	,597(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 13	Pearson Correlation	,733(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 14	Pearson Correlation	,524(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	33
Butir 15	Pearson Correlation	,689(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 16	Pearson Correlation	,578(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33

		Total Y
Butir 17	Pearson Correlation	,493(**)
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	33
Butir 18	Pearson Correlation	,715(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 19	Pearson Correlation	,765(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 20	Pearson Correlation	,414(*)
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	33
Butir 21	Pearson Correlation	,645(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 22	Pearson Correlation	,718(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Butir 23	Pearson Correlation	,469(**)
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	33
Butir 24	Pearson Correlation	,373(*)
	Sig. (2-tailed)	,032
	N	33
Butir 25	Pearson Correlation	,536(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
Butir 26	Pearson Correlation	,533(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	33
Butir 27	Pearson Correlation	,355(*)
	Sig. (2-tailed)	,043
	N	33
Butir 28	Pearson Correlation	,189
	Sig. (2-tailed)	,291
	N	33
Butir 29	Pearson Correlation	,202
	Sig. (2-tailed)	,260
	N	33
Butir 30	Pearson Correlation	,360(*)
	Sig. (2-tailed)	,040
	N	33

		Total Y
Butir 31	Pearson Correlation	,410(*)
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	33
Butir 32	Pearson Correlation	,482(**)
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	33

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,916	28

Lampiran 3

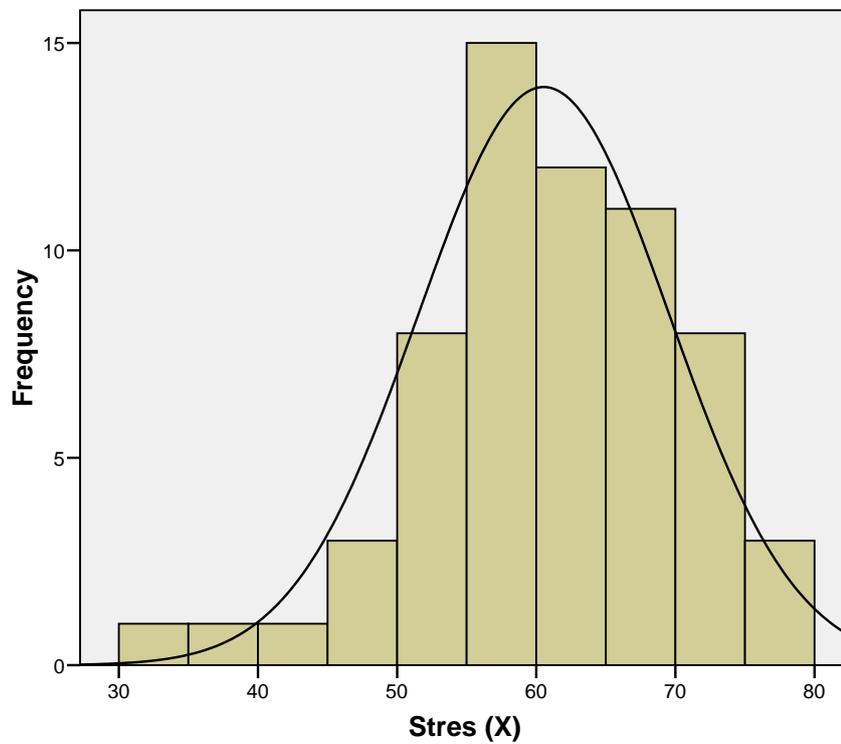
Frekuensi Variabel & Kategorisasi

Frequencies X (Stres)

Statistics

Stres (X)		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		60,54
Std. Error of Mean		1,136
Median		61,00
Mode		64
Std. Deviation		9,016
Variance		81,285
Range		45
Minimum		33
Maximum		78
Sum		3814

Histogram



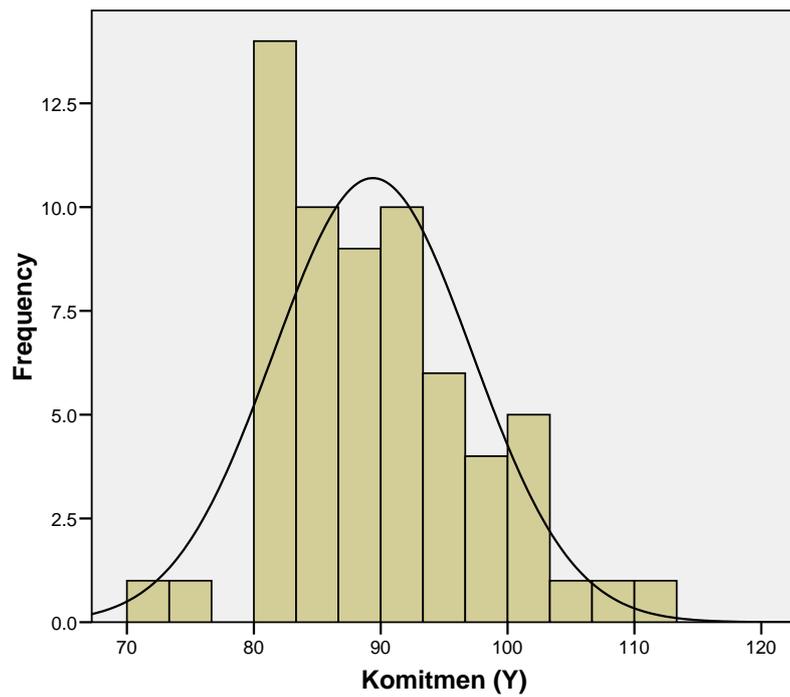
Mean =60.54
Std. Dev. =9.016
N =63

Frequencies Y (Komitmen Organisasi) Statistics

Komitmen (Y)

N	Valid	63
	Missing	0
Mean		89,38
Std. Error of Mean		,986
Median		88,00
Mode		83
Std. Deviation		7,830
Variance		61,304
Range		41
Minimum		71
Maximum		112
Sum		5631

Histogram



Lampiran 4

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Y Atas X	,089	63	,200(*)	,960	63	,037

* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.79040690
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.087
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5

Uji Hubungan

Correlation

		Komitmen	Stres
Pearson Correlation	Komitmen	1.000	-.673
	Stres	-.673	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen	.	.000
	Stres	.000	.
N	Komitmen	63	63
	Stres	63	63

Curve Fit

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Komitmen
Equation	1	Linear
Independent Variable		Stres
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	63
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

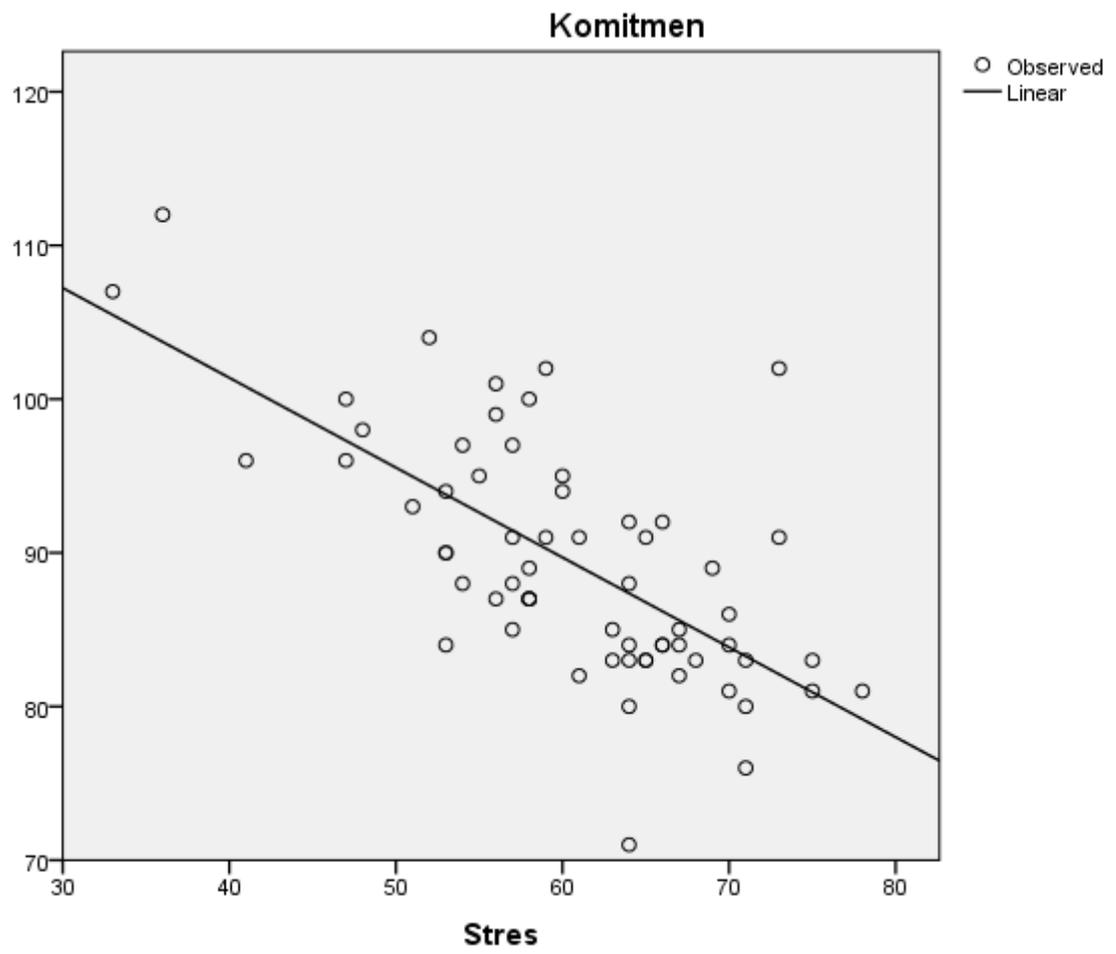
	Variables	
	Dependent	Independent
	Komitmen	Stres
Number of Positive Values	63	63
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Komitmen

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.453	50.533	1	61	.000	124.770	-.585

The independent variable is Stres.



Lampiran 6

Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673(a)	,453	,444	5,838

a Predictors: (Constant), Stres (X)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1722,071	1	1722,071	50,533	,000(a)
	Residual	2078,786	61	34,078		
	Total	3800,857	62			

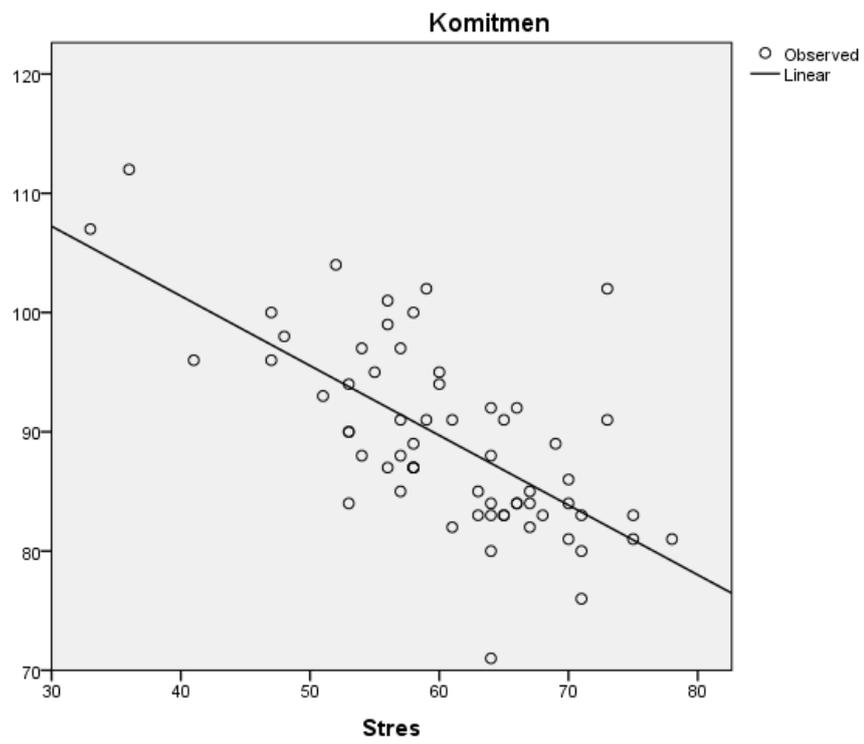
a Predictors: (Constant), Stres (X)

b Dependent Variable: Komitmen (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	124,770	5,032		24,794	,000
	Stres (X)	-,585	,082	-,673	-7,109	,000

a Dependent Variable: Komitmen (Y)





*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement* 03 Juni 2016
Lamp. : Seberkas
Nomor : 361/KJ-P/FIP/VI/2016

Kepada Yth.
Bapak Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A
Di Jakarta

Dengan hormat, kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan ijin kepada mahasiswa kami:

Nama : Afiadhana Pramesti Putri
Registrasi : 1125125610
Prodi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Tahun Akademik : 2015/2016
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "*Pengaruh Stres terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA se-Jakarta Pusat*". Atas perhatian dan bantuan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

a.

Mira Ariyani, Ph.D
NIP.19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP. 195311101979031004



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psiologiunj.ac.id>

Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement* 03 Juni 2016
Lamp. : Seberkas
Nomor : 360/KJ-P/FIP/V1/2016

Kepada Yth.
Bapak Gumgum Gumelar, M.Si
Di Jakarta

Dengan hormat, kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan ijin kepada mahasiswa kami:

Nama : Afieadnan Pramesti Putri
Registrasi : 1125125610
Prodi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Tahun Akademik : 2015/2016
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "*Pengaruh Stres terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA se-Jakarta Pusat*". Atas perhatian dan bantuan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Dosen Pembimbing I

a.

Mira Ariyani, Ph.D
NIP.19751201 200604 2 001

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP. 195311101979031004

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN***EXPERT JUDGEMENT***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A
NIP : 19510818981121001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S3
Bidang Keahlian : Metodologi Penelitian
No. Handphone : -

Menyatakan bahwa instrumen STRES & KOMITMEN ORGANISASI yang telah divalidasi:
Dapat digunakan/perlu perbaikan?tidak dapat digunakan*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta,
Validator,



.....
NIP. 19510818981121001

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN***EXPERT JUDGEMENT 2***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gungum Gumelar, M.Si
NIP : 197704242006041001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : Psikologi Industri dan Organisasi
No. Handphone : -

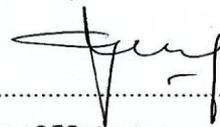
Menyatakan bahwa instrumen STRES & KOMITMEN ORGANISASI yang telah divalidasi:

Dapat digunakan/perlu perbaikan?tidak dapat digunakan*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta,

Validator,



NIP. 197704242006041001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 700/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 68 Jakarta
Jl. Salemba Raya 18
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat*".

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 705/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 1 Jakarta
Jl. Budi Utomo No.7
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat*".

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Cantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 707/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 4 Jakarta
Jl. Batu No.3 Gambir
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat"*.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

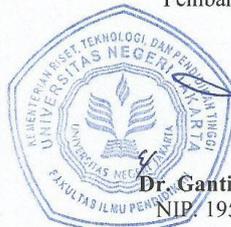
Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 704/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 5 Jakarta
Jl. Raya Sumur Batu
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat"*.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 706/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 10 Jakarta
Jl. Mangga Besar XIII
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat"*.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP. 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psiologiunj.ac.id>

Nomor : 700/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 27 Jakarta
Jl. Mardani Raya
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afiadhah Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat*".

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP 0010115308

Mengetahui
Pembantu, Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 702/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 30 Jakarta
Jl. Jend. A. Yani
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Afieadhan Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat*".

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP. 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Tlp. 8297829 <http://www.psikologiunj.ac.id>

Nomor : 703/KJ-P/FIP/VI/2016
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

20 Juni 2016

Yth.
Kepala SMA Negeri 77 Jakarta
Jl. Cempaka Putih Tengah 17
Jakarta Pusat

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Aficadh Pramesti Putri
Nomor Registrasi : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Hp : 081317185577

Untuk dapat melakukan pengambilan data final serta penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat"*.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP 0010115308

Mengetahui
Pembantu Dekan I FIP UNJ



Dr. Gantina Komalasari, M.Psi
NIP. 19570328 198603 2 001



SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 JAKARTA

SURAT KETERANGAN

Nomer:237/-1.851.6

Berdasarkan surat Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta Nomor 177/UN39.12/KM//2016, Perihal permohonan izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi, maka yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Dra. MAS AYU YULIANA,M.Pd
 NIP : 196507221991022001
 JABATAN : Kepala Sekolah
 Unit kerja : SMA Negeri 1 Jakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : AFIEDHAN PRAMESTI PUTRI
 Nomer Registrasi : 1125125610
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan Penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Terhadap komitmen Organisasi Pada Pegawai tata Usaha SMA Negeri Se-Jakarta Pusat".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 19 Mei 2016
 Kepala Sekolah



Dra. MAS AYU YULIANA,S.Pd
 NIP. 196507221991022001



SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 4

SURAT KETERANGAN

Nomor : 315 /-1.851.622

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. ADRIANSYAH
 NIP : 196706011997031006
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit Kerja : SMA Negeri 4
 Alamat : Jl. Batu 3 Gambir, Jakarta Pusat
 Telp. (021) 3843937, Fax. (021) 3519037

Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : AFIEDHAN PRAMESTI PUTRI
 NIM : 1125125610
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
 Judul : "Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Se-Jakarta Pusat".

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan pengambilan data dan Penelitian di SMA Negeri 4 Jakarta pada tanggal 9 Mei 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 5 JAKARTA
SURAT KETERANGAN

NOMOR: *536* /-1.851.65

TENTANG

PENELITIAN UNTUK PENULISAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

c. Nama : SUTRISMAN
d. Jabatan : Kepala Subbag Tata Usaha

Dengan ini menerangkan bahwa:

a. Nama : Afiedhan Pramesti Putri
b. NPM/N.Registasi : 1125125610
c. Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Bermaksud:

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan tugas penelitian di SMA Negeri 5 Jakarta pada tanggal 25 Mei 2016, dalam rangka penulisan skripsi dengan Judul :
“ Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Tata Usaha SMA Negeri se-Jakarta Pusat ” berdasarkan surat pengantar dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta, nomor : 0740A/UN.39.12/KM/2016 tanggal 14 April 2016.

Keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SMA NEGERI 10 JAKARTA

Jalan Mangga Besar XIII Jakarta Pusat Telp/Fax. : (021) 6590192 / 6250717
<http://www.sman10jakarta.sch.id> dan e-mail : tu_sman10jakpus@yahoo.co.id
JAKARTA

Kode Pos 10730

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0106/-1.851.6

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 10 Jakarta, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: AFIEADHAN PRAMESTI P
Nomor Registrasi	: 1125125610
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	: 081317185577

adalah benar telah melakukan Penelitian di SMA Negeri 10 Jakarta pada Tanggal 10 Mei 2016 dalam rangka Penulisan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Tata Usaha SMA se-Jakarta Pusat"**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan yang berkepentingan harap maklum hendaknya.

Jakarta, 10 Mei 2016

KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 10
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT


Drs. AGUS WAHYU SUTOPO, M.Pd
06808081997031003



DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA
SUKU DINAS PENDIDIKAN MENENGAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT
SMA NEGERI 27 JAKARTA
Jalan Mardani Raya Johar Baru Jakarta Pusat Kode Pos 10560
Telp. (021) 4245969 Fax. (021) 4205128 E-mail sma_27jkt@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
NO. 468 / 1.851.622

Yang bertanda tangan di bawah ini :

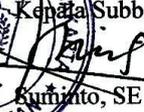
Nama : Zulhamshah, S.Pd, M.Si
 NIP : 197010011997031002
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit kerja : SMAN 27 Jakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Afiadhah Pramesti Putri
 NIM : 1125125610
 Program Studi : Psikologi
 Universitas : Universitas Negeri Jakarta

Adalah benar telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Se- Jakarta Pusat ”** di SMAN 27 Jakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Mei 2016
 Kepala SMAN 27 Jakarta
 Kepala Subbag Tata Usaha

 Burianto, SE
 NIP.195805301980121001





PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SMA NEGERI 68

Jalan Salemba Raya No.18 Jakarta Pusat (10430) Telp. 3142929, Fax. 3919868

website : www.sman68.sch.id

e-mail : info@sman68.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 087 /1.851.65

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

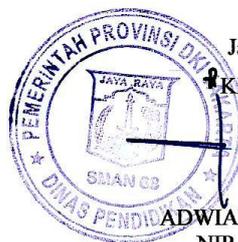
Nama : ADWIANA HARDIYANTI, M.Pd.
NIP. : 196103051986022002
Jabatan : Kepala Sekolah

menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini,

Nama : AFIEDHAN PRAMESTI PUTRI
NRM : 1125125610
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Univ./Institut : Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

telah mengadakan penelitian berupa kuesioner di SMA Negeri 68 dalam rangka mendapatkan data sebagai syarat Penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Stress Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Se-Jakarta Pusat"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 11 Mei 2016

KEPALA SEKOLAH,

ADWIANA HARDIYANTI, M.Pd.
NIP. 196103051986022002



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBU KOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN MENENGAH DAN TINGGI**

SMA NEGERI 77

Jalan Cempaka Putih Tengah 17 Telp. 4243119 Fax. 4252864
Website: <http://www.sma77jkt.sch.id> e-mail: ka_sma_77@yahoo.com
JAKARTA PUSAT

SURAT KETERANGAN

Nomor: 487 /-1.851.62

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 77 di Cempaka Putih Kotamadya Jakarta Pusat, menerangkan bahwa :

No.	Nama	No.Registrasi
1	Afiedhan Pramesti Putri	1125125610

Berdasarkan Surat dari UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA Nomor : 1471 C/UN 39.12/KM/2016 Perihal : Izin Penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :
“ Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Se – Jakarta Pusat “

Yang tersebut diatas benar telah melaksanakan Penelitian di SMA Negeri 77 Jakarta pada tanggal 24 Mei 2016

Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Mei 2016
Kepala Sekolah
Gatot Handoyo
NIP.196904111992011001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Afieadhan Pramesti Putri dilahirkan di Jakarta pada tanggal 2 Maret 1995. Peneliti merupakan anak ke pertama dari dua bersaudara dari ayah yang bernama Abraham Mahdi, MH. dan ibu bernama Rini Anggraeni, MA. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh peneliti diawali di TK. Cempaka Wangi Jakarta Pusat, dilanjutkan dengan bersekolah dasar di SDS Cempaka Wangi Jakarta Pusat lulus pada tahun 2006. Sekolah menengah pertama di SMPN 77 Jakarta Pusat lulus tahun 2009. Kemudian peneliti menempuh pendidikan menengah atas di SMAN 27 Jakarta Pusat dan lulus pada tahun 2012. Setelah lulus dari jenjang SMA, peneliti melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ilmu Pendidikan Program Studi Psikologi. Pengalaman Organisasi yang pernah diikuti yaitu antara lain Sekerretaris Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) SMPN 77 Jakarta periode 2007-2009, Bendahara Organisasi Siswa Intra Sekolah 2010-2011, dan anggota Forum Remaja Ceria Jakarta Pusat (Duta Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga) periode 2010-2011. Penulis juga melakukan program Praktek Kerja Psikologi selama 2 bulan pada tahun 2015 di Assesment Center and Development Kementerian Petahanan Republik Indonesia yang terletak di Jl Merdeka Barat Jakarta Pusat. Peneliti melakukan Praktek Kerja Psikologi di bagian Assesment Center. Kontak yang dapat dihubungi melalui email Afieadhanp@gmail.com atau Afieadhanpramesti@yahoo.co.id