BAB II
KAJIAN TEORITIS, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

Karyawan dan perusahaan tempatnya bekerja, bagaikan sepasang organisme yang memiliki hubungan simbiosis mutualisme, yakni saling bergantung satu dengan yang lainnya. Karyawan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sebagai gantinya perusahaan pun memberikan kontra prestasi atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal inilah yang sering kita kenal dengan istilah kompensasi.

Menurut Wibowo (2007: 133) mendefinisikan, ”kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Selanjutnya, Handoko dalam Fakhrudin (2010 : 8) menyatakan bahwa ”kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”

Pendapat diatas diperkuat oleh Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2008: 119) menyatakan bahwa, “*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*” Diartikan secara bebas kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam

ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008: 118) yang menyatakan, ”kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan pendapat Sikula seperti dikutip oleh Mangkunegara (2002 : 83), mengemukakan bahwa :

A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms “renumeration, “wage”, and “salary” also are used to describe this financial arrangement between employers and employees.

Diartikan secara bebas, kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan atau dianggap sebagai balas jasa yang sesuai. Dalam dunia kerja, imbalan yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelayanan yg karyawan berikan.

Pendapat diatas dipertegas oleh Dessler dalam Fakhrudin (2010: 9), yang menyatakan “kompensasi finansial merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari pekerjaan mereka yang memiliki dua komponen, yakni pembayaran langsung dalam bentuk upah pokok, lembur, bonus dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.”

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pendapat menyatakan kompensasi mengerucut pada balasan atau imbalan atas jasa dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan selama bekerja baik diterima secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.1.1 Jenis Kompensasi

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002 : 85) menyatakan, ”ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.”

Diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2008 : 118) yang menyatakan bahwa,

> Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau kesejahteraan karyawan (*employee welfare*).

(1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)
   (a) Gaji
   Gaji dinyatakan sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
   (b) Upah
   Upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau berdasarkan jumlah jam kerja.
   (c) Upah insentif
   Upah insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

(2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau sering dikenal dengan istilah *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan.

Menurut Nawawi seperti yang dikutip oleh Fakhrudin (2009: 10), ”kompensasi tidak langsung adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya.”

Diperinci oleh Nawawi dalam Fakhrudin (2009: 10) yang mengelompokkan ”kompensasi tidak langsung dalam tiga kelompok besar, yang terdiri dari: jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja, dan pelayanan bagi pekerja.”

Yang dimaksud jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja ini pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas. Yang termasuk dalam jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja diantaranya adalah tunjangan kecelakaan kerja, biaya rumah sakit, jaminan pengobatan, tidak bekerja karena sakit dan tunjangan hari raya.

Kemudian, pembayaran upah selama tidak bekerja yang dimaksud adalah pembiayaan gaji/ upah tanpa dikurangi/ dipotong meskipun seorang pekerja untuk jangka waktu tertentu tidak melaksanakan tugas-tugasnya. Pembayaran upah selama tidak bekerja mencakup waktu istirahat yang dibayar, waktu makan siang yang dibayar, cuti, hari-hari libur, cuti sakit, dan cuti karena alasan pribadi.

Sedangkan yang dimaksud pelayanan untuk pekerja adalah penyelenggaraan program pelayanan bagi para pekerja diberikan tanpa didasarkan pada jasa/ prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Bentuk dari pelayanan untuk pekerja ini adalah program pemberian pinjaman, penyediaan

pelayanan makan dan minum dalam jam kerja dan pelayanan kendaraan atau tunjangan transport.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dikategorikan ke dalam dua macam, yakni kompensasi langsung yang terdiri atas gaji, upah, dan insentif ; dan kompensasi tidak langsung yang terdiri atas : jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja, dan pelayanan bagi pekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penetapan kompensasi menurut Hasibuan (2008: 127) sebagai berikut:

(a) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
(b) Produktivitas kerja karyawan
(c) Posisi jabatan karyawan
(d) Pendidikan dan pengalaman kerja
(e) Jenis dan sifat pekerjaan

Kemampuan dan kesediaan perusahaan mengacu pada besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan sedikit banyak dipengaruhi oleh kesanggupan yang dimiliki perusahaan dalam memberikan kompensasi tersebut. Semakin baik tingkat kemampuan perusahaan untuk membayar, maka semakin besar kompensasi yang dapat diberikan, dan sebaliknya.

Produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi penetapan kompensasi yang diberikan. Kompensasi akan semakin besar jika

produktivitas karyawan baik, karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan berarti perusahaan juga bisa mencapai targetnya dengan baik.

Sudah sepatutnya jika karyawan yang menduduki posisi yang tinggi mendapatkan kompensasi yang tinggi pula, mengingat tanggung jawab dan resiko yang dihadapi oleh karyawan tingkat atas lebih besar dibanding pada karyawan tingkat bawah.

Jenis dan sifat pekerjaan dapat mempengaruhi penetapan kompensasi. Seorang karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman yang lebih lama maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut harus semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik dibandingkan karyawan yang berpendidikan lebih rendah dan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup.

Setiap pekerjaan memiliki resiko tersendiri. Jika jenis pekerjaannya beresiko tinggi seperti pekerjaan yang berhubungan dengan finansial dan keselamatan, maka kompensasi yang diberikan pun harus besar karena dibutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya, dan sebaliknya.

Sedangkan menurut Leon C. Megginson, seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2002 : 84) mengemukakan bahwa

The major factors that affect an organization's compencastion policies and practices are : 1) Government factors, 2) Collective bargaining, 3) Standard cost of living, 4) Comparable wages, 5) Supply and demand, and 6) Ability to pay.

Diartikan secara bebas faktor-faktor utama yang mempengaruhi penetapan kebijakan kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan

adalah : 1) Faktor pemerintah, 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, 3) Standar biaya hidup pegawai, 4) Ukuran perbandingan upah, 5) Permintaan dan persediaan, 6) Kemampuan membayar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan, antara lain: kemampuan perusahaan, produktivitas karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, posisi jabatan, jenis dan sifat pekerjaan. Hal ini dibutuhkan sebagai tolak ukur perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, yang mengindikasikan bahwa sistem kompensasi di perusahaan tersebut berjalan dan diatur dengan baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli mengenai kompensasi secara umum seperti yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan kompensasi adalah semua imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas pelayanan yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan, baik bersifat uang (*financial*) maupun bukan bersifat uang (*non-financial*).

Kompensasi terbagi menjadi 2 macam, yakni kompensasi langsung yang terdiri atas gaji atau upah, dan upah insentif; dan kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan, jaminan biaya kecelakaan kerja, dan fasilitas rumah tinggal atau fasilitas transportasi.

2.1.2 Stres Kerja

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres.

Menurut Ivancevich dan Matteson (dalam Indriyani, 2009 : 24), menyatakan,

> Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Menurut Hasibuan (2008: 204) mendefinisikan, ”stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

Pendapat Hasibuan di atas diperkuat oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang menyatakan, ”stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Kemudian Luthans (2006: 441) menyatakan, ”stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi”.

Diperkuat oleh Mangkunegara (2002 : 157) yang mengemukakan, ”stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”

Sedangkan menurut Robbins (2006 : 793) menyatakan,

> Stres kerja (*work stress*) adalah sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Dari pendapat – pendapat yang telah disebutkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan stres kerja adalah respon adaptif yang disebabkan oleh situasi eksternal dan internal yang menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja

Menurut Luthans (2006: 442) faktor – faktor penyebab stres kerja adalah :

a. Stresor Ekstraorganisasi

Adalah hal-hal yang terjadi diluar organisasi atau lingkungan kerja, seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau kondisi masyarakat.

b. Stresor Organisasi

Adalah hal-hal yang berpotensi menyebabkan stres yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan. Yang meliputi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi serta kondisi kerja.

c. Stresor Kelompok

Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi 2, yakni kurangnya kolektivitas atau kebersamaan kelompok yang merupakan hal yang penting pada karyawan yang dapat mengakibatkan stres; dan kurangnya dukungan sosial, yang sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif, karena dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik, dan jika dukungan sosial ini berkurang pada individu, dapat meyebabkan stres.

d. Stresor Individual

Stresor individual mencakup karakteristik kepribadian tipe A, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis.

Pendapat ini diperkuat oleh Robbins (2006:794) yang mengkategorikan potensi sumber stres menjadi 3 kategori yaitu :

a. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dimaksud disini adalah faktor lingkungan secara makro yang mempengaruhi kondisi keberadaan karyawan sebagai anggota perusahaan, seperti ketidakpastian ekonomi, ketidak pastian politik dan ketidakpastian teknologi

b. Faktor organisasi

Merupakan potensi sumber stres yang bersumber dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, antara lain : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar-pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

c. Faktor Individu

Merupakan potensi sumber stres yang berasal dari faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain : masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah kepribadian individu itu sendiri.

Mengacu pada pendapat-pendapat yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres (*stressor*) dapat dikelompokkan ke dalam 3 kelompok, yakni : 1) *Stressor* yang berasal dari lingkungan atau luar organisasi, 2) *Stressor* yang berasal dari dalam organisasi, dan 3) *Stressor* yang berasal dari kehidupan pribadi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli mengenai stres kerja secara umum, maka dapat ditarik kesimpulan secara garis besar stres kerja merupakan kondisi emosional yang cenderung bersifat negatif di dalam diri seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis atau perilaku pada karyawan yang pada akhirnya berakibat kepada menurunnya kinerja karyawan.

2.1.2.2 Konsekuensi Stres

Menurut Robbins (2006: 800) mengemukakan bahwa, ”konsekuensi stres dapat dikategorikan kedalam tiga kategori umum, yakni : gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.”

Pendapat ini diperkuat oleh Luthans (2006 : 456) yang menyatakan, ”Masalah karena tingkat stres dan konflik yang tinggi dapat ditunjukkan secara fisik, psikologis, atau perilaku individu.”

Gejala fisiologis merupakan gejala stres yang muncul dan berakibat kepada kondisi fisik atau jasmani si penderita stres tersebut, seperti peningkatan tekanan darah, peningkatan laju detak jantung, dll.

Gejala stres yang terkait psikologis dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena memang itulah dampak yang paling sederhana dan paling jelas dari stres kerja itu. Tetapi stres kerja juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meingkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Ketika seseorang telah resmi menjadi anggota suatu organisasi atau perusahaan, maka dia dituntut untuk bisa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan nilai – nilai yang dianut oleh perusahaan. Seiring dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalamannya di dalam organisasi tersebut, maka dia diharapkan bisa turut serta dalam menyukseskan tujuan perusahaan, dan juga ikut menjadi bagian dari keluarga besar organisasi atau perusahaan, atau dengan kata lain, dia diharapkan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi.

Definisi komitmen organisasi menurut Luthans (2006: 249) berbunyi, ”komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan karena anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta tujuan yang berkelanjutan.”

Seperti yang dinyatakan oleh Johlke yang dikutip dalam Yustiani (2005 : 8) bahwa,

> Komitmen sebagai sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti loyalitas, keterlibatan (*involvement*), dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen dipandang dapat mengurangi kecenderungan para karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Ditegaskan oleh McShane & Glinow (2008: 119) yang menyatakan bahwa, ”komitmen organisasi sebagai keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tertentu.”

Diperkuat oleh Meyer & Smith dalam Yustiani (2005: 8) mengemukakan, ”komitmen organisasi adalah kemauan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi tertentu dan membuang peluang untuk pindah tempat kerja.”

Sedangkan Robbins dalam Cahyasumirat (2006: 16) menyatakan, ”komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap keterikatan secara emosional sebagai anggota

organisasi dan keinginan untuk menjadi tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.1.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Lebih jauh, Meyer dan Allen dalam Cahyasumirat (2006: 17) mengemukakan tiga komponen atau dimensi tentang komitmen organisasi,

yaitu :

1) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi,

2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena *rewards* ekonomi tertentu, dan

3) *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Diperkuat oleh Steers dan Porter seperti dikutip oleh Djati (2003 : 31) yang menyatakan,

> Adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu :
> 1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja
> 2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut
> 3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja

Hal yang senada dikemukakan oleh Zainudin dalam Pribadi (2007 : 12) yang menyatakan,

> Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi memiliki sikap :
> 1. Identifikasi, merupakan keinginan untuk dikenali sebagai anggota organisasi, seperti rasa bangga yang timbul karena menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tertentu.
> 2. Keterlibatan, merupakan keinginan untuk menerima hampir semua tugas yang diberikan kepadanya dengan sukarela.
> 3. *Sense of belonging*, merupakan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga memunculkan sikap kesetiaan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan Etzioni, dalam Savareikiene & Daugirdas (2009: 87) menyatakan,

> *Organisational loyalty can be of three forms : 1) Moral loyalty to the organization related to the acknowledgements and appreciation of its values, aims; 2) Calculative loyalty to the organization is related to rational trade-offs of costs and benefits; 3) Forced loyalty is built on exploitatiom relations.*

Diartikan secara bebas loyalitas organisasi terdiri atas 3 bentuk : 1) Loyalitas moral kepada organisasi yang berhubungan dengan pengetahuan dan apresiasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; 2) Loyalitas kalkulatif kepada organisasi terkait dengan biaya dan keuntungan yang hilang ketika keluar dari organisasi; 3) Loyalitas paksaan yang dibangun diatas hubungan eksploitasi.

Dipertegas oleh pendapat R. Kontter dalam Savareikiene & Daugirdas (2009 : 87), yang mengemukakan,

> *Organisation loyalty may be of three form : 1) Managerial loyalty is related to approval, following of organizational norms what conditions a particular behaviour of the employees (an individual has to reject previous norms and accept present organizational norms); 2) Continuous*

> *loyalty to the organization is interpreted as an experience : self-sacrifice, investment has been too big to leave the organization painlessly; 3) Coalition loyalty is understood as an individual's involvement in organizational rituals, traditions, particular social relationships within the organization.*

Diartikan secara bebas loyalitas organisasi terbagi atas 3 macam: 1) Loyalitas manajerial yang berhubungan dengan penyetujuan, mengikuti aturan-aturan organisasi (seseorang harus menanggalkan aturan-aturan yang dianut diluar organisasi dan menerima aturan yang berlaku di dalam organisasi; 2) Loyalitas berkelanjutan kepada organisasi digambarkan seperti pengorbanan diri, karena investasinya sudah terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk pindah tanpa adanya kerugian; 3) Loyalitas koalisi dipahami sebagai keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi, tradisi dan hubungan social khusus di dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai dimensi komitmen organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi.

Ketiga dimensi komitmen organisasi tersebut adalah : 1) Komitmen afektif yang merupakan kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan karena merasa adanya kecocokan dan dia mau melakukannya; 2) Komitmen berkelanjutan yang merupakan kuatnya keinginan seseorang untuk tetap berkerja pada suatu organisasi atau perusahaan karena ia membutuhkannya dan ada rasa rugi ketika meninggalkan organisasi. 3) Komitmen normatif yang merupakan kuatnya keinginan seseorang untuk tetap berada dalam suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana.

2.2 *Review* Penelitian Relevan

1. **S. Pantja Djati, et.al dengan judul "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5 No. 1, Maret 2003 : 25 – 41.**

   Penelitian ini menitikberatkan pengaruh dari kepuasan karyawan pada kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan. Konsep kepuasan kompensasi yang di kemukakan oleh penulis terdiri dari kepuasan kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas. Sedangkan komitmen organisasi yang dikemukakan oleh penulis terdiri dari tiga variable yaitu, kesetiaan, kemauan, dan kebanggan, sementara konsep prestasi kerja dilihat dari kecakapan karyawan dalam bekerja. Metode yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner.

   Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan, yang berjumlah 68 orang. Sedangkan dalam penarikan sample digunakan metode "*Propotioned Stratified Random Sampling*" yaitu membagi populasi ke dalam kelompok karyawan berdasarkan tingkat pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan, kemuauan bekerja keras, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

   Hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa baik diuji secara bersama – sama maupun diuji pervariabel menunjukkan bahwa kepuasan karyawan atas kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi

aktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemauan bekerja keras, kesetiaan karyawan dan kebanggan karyawan pada organisasi. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi yang juga berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi dan variabel terikat komitmen karyawan pada organisasi. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan tambahan variabel stres kerja karyawan.

2. **Joni Dwi Pribadi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan". Jurnal Bisnis dan Teknologi, Volume 15, Nomor 1, April 2007.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Dilatar belakangi oleh angka keluar masuk karyawan di sektor BUMN yang sulit diprediksi. Metode penelitian menggunakan kuesioner dengan menggunakan teknik proportional stratified sampling dari semua karyawan BUMN (PT Telkom Kandatel Surabaya Timur, PT. BRI Persero Cabang Jember dan PT. Pos Indonesia Persero Malang) dengan total jumlah sampel 102 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan konsep dasar diperoleh hasil semua item sahih dan handal, tetapi dengan nilai t tidak signifikan yang memberikan indikasi adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas, dan model jalur menunjukkan

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan rumu : KPK = 0,78 eks + 0,21 ins, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan dengan rumus : KMK = 0,94 KPK dengan pengaruh secara menyeluruh sebesar 55%.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya sama – sama menggunakan variabel bebas kompensasi dan variabel terikat komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan tambahan variabel stres kerja sebagai variabel bebas.

3. **Yasmin Umar Assegaf dengan judul "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi". Jurnal Akuntansi & Bisnis Vol. 5 No. 2, Agustus 2005 : 91 -106.**

Menitikberatkan pengaruh dari konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh konflik peran dan stres kerja yang dialami oleh akuntan publik dan akuntan pemerintah terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode "convenience sampling". Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 2 kelompok responden, yaitu akuntan publik dan akuntan pemerintah.

Untuk akuntan publik, populasinya adalah akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan untuk akuntan pemerintah populasinya adalah akuntan pemerintah yang bekerja di

kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang diambil sebanyak 100 orang, yang terdiri atas 30 orang akuntan publik dan 70 orang akuntan pemerintah. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa untuk kedua responden, yaitu akuntan publik dan akuntan pemerintah, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil uji ANOVA pada responden akuntan publik diketahui bahwa secara serentak konflik peran dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada responden akuntan pemerintah diperoleh hasil sebaliknya.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya sama–sama menggunakan variabel bebas stres kerja dan variabel terikat komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan kompensasi finansial sebagai variabel bebas.

4. **Budi Eko Soetjipto dengan judul "Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi". Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 6, Nomor 1, April 2008.**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil empiris atas pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Latar belakang terjadinya penelitian ini adalah mencari bukti empiris yang relevan dibalik suksesnya PT. Octa Mitranusa Persada Kepanjen yang kebijakannya dalam mengelola komitmen dan perubahan dipandang sangat berpengaruh dalam pengembangan usaha dan bisnis perusahaan tersebut yang bergerak di bidang manufaktur.

Jumlah populasi sebanyak 252 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan "*stratified proportional random sampling*" yang menghasilkan sampel responden sebanyak 55 orang. Hasil regresi linear menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang tinggi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,726 atau 76,60%. Kemudian diketahui pula bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang rendah terhadap komitmen organisasi sebesar -0,365 atau 36,50%. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang cukup tinggi terhadap komitmen organisasi, yaitu sebesar 0,502 atau 50,20%.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja dan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan kompensasi sebagai tambahan variabel bebas.

5. **Edi Suhanto dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Tesis. 2009.**

Penelitian ini menitikberatkan pada menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap niat untuk pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penggunaan variabel-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu: Carmeli dan Weisberg (2006). Latar belakang munculnya penelitian ini adalah perubahan kepemilikan PT. Bank Internasional Indonesia yang menyebabkan perubahan yang cukup drastis pada semua lini dan sangat

mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung yang menjalankan roda perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Bank Internasional Indonesia, responden yang digunakan sebanyak 125 karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah. Hasil dari Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah Pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh dari iklim organisasi terhadap niat untuk pindah.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan kompensasi sebagai tambahan variabel bebas.

6. **Asep Lili Muchamad Romli dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma'soem". Tesis. 2010.**

Penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terjadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BPR Syariah PNM Al Ma'soem dengan responden yang digunakan sebanyak 122 orang karyawan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian (kuesioner) dan selanjutnya analisis penskalaan, maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisa dan menguji rumusan hipotesis penelitian dengan menggunakan Structurall Equation Modeling (SEM). Data yang diolah dengan SEM ini adalah data hasil kuesioner tanggapan responden karyawan tentang variabel Stres Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Stres berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem, dengan besarnya pengaruh sebesar 58,84%, Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,84% variansi dari motivasi dapat dijelaskan oleh stres, sedangkan 41,16% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma' soem, dengan besarnya pengaruh sebesar 15,42%, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 15,42% variansi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres, sedangkan 84,58% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model.

Di ketahui bahwa besar koefisien jalur dari Stres terhadap motivasi sebesar 0.7671 dengan arah positif, artinya semakin tinggi stres karyawan pada PT. BPRS PNM Al Ma soem akan membuat motivasi semakin meningkat. Besar pengaruh stres terhadap motivasi sebesar $(0,7671)^2$ = 0.5884, jadi berdasarkan data dari hasil penelitian di ketahui bahwa 58.84% perubahan yang terjadi pada motivasi karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem disebabkan oleh tinggi rendahnya stres karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem.

Besar koefisien dari stres terhadap kinerja sebesar 0.3927 dengan arah positif, artinya semakin tinggi stres pada PT. BPRS PNM Al Ma soem akan membuat kinerja semakin meningkat. Besar pengaruh stres secara langsung terhadap kinerja sebesar $(0.3927)^2$ = 0.1542, jadi berdasarkan data dari hasil penelitian di ketahui bahwa 15,42% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem secara langsung isebabkan oleh tinggi rendahnya stres karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem. Sementara secara tidak langsung pengaruh tingkat stres karyawan terhadap kinerja karena hubungannya dengan motivasi sebesar (0.7671 x 0.3927 x 0.5842) = 0.1759 atau 17.59%, dimana t-hitung (4.1040) lebih besar dari 1.96.

7. **Peni Tunjungsari dengan judul "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung". Skripsi. 2010.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui stress kerja, kepuasan kerja dan menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif denganpendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 410, dan tehnik penarikan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata) sehingga diperoleh 81 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, korelasi pearson dan koefisien determinasi, serta uji t dengan menggunakan bantuan SPSS 13.0 for windows.

Dari perhitungan yang dilakuan secara manual dan atau menggunakan software SPSS 13.0 for window diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut: Y = 6,442 + 0,718 X. Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0, maka Y bernilai 6,442 Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika stress kerja (X) yang bersifat positif, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,718. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,585. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan. Arah hubungan antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan adalah positif (searah), artinya Stress kerja yang semakin baik akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan antara Stresskerja dengan Kepuasan Kerja karyawan

pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori hubungan yang sedang atau cukup, yaitu pada rentang 0,40 – 0,599. Nilai koefisien korelasi dari Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bernilai positif, artinya stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa "Stress kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

8. **Sudarwani Retnaningsih dengan judul "Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". Tesis. 2007.**

Latar belakang penelitian ini adalah Hasil temuan audit tersebut menyebabkan penyalahgunaan dalam pemberian tunjangan pangan kepada karyawan, sehingga dapat menyebabkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan yang lain, sehingga diperlukan adanya peran kepemimpinan yang baik dalam melakukan pengawasan dalam implementasi pemberian tunjangan pangan kepada karyawan, jika tidak segera ditangani dengan baik akan berdampak pada ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan karena muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Permasalahan tersebut dapat menurunkan komitmen organisasional yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (McNeese-Smith, 1996).

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Sentral Pengolahan Pos Semarang sebanyak 250 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus sehingga populasi yang ada sejumlah 250 responden, semuanya dijadikan obyek dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,003 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian Babakus, et al (1993), meneliti pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara peran kepemimpinan dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,004 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian Kohli, et al (1998), meneliti pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian adanya hubungan signifikan antara peran kepemimpinan dengan komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,020 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian McNeese-Smith (1996) meneliti tentang hubungan

kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian McNeese-Smith (1996) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan variabel yang digunakan antara penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu diperlihatkan pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Matriks Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel		
			X1	X2	Y
1.	S. Pantja Djati, 2003	Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja	√	-	√
2.	Joni Dwi Pribadi, 2007	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan	√	-	√
3.	Yasmin Umar Assegaf, 2005	Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	-	√	√
4.	Budi Eko Soetjipto, 2008	Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	-	√	√

5.	Edi Suhanto, 2009	Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	-	√	-
6.	Asep Lili Muchamad Romli, 2010	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma'soem	-	√	-
7.	Peni Tunjungsari, 2007	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung	-	√	-
8.	Sudarwani Retnaningsih, 2007	Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	√	-	√

Keterangan :
X1 : Variabel Kompensasi
X2 : Variabel Stres Kerja
Y : Variabel Komitmen Organisasi
(√) : Variabel yang digunakan sama dengan variabel yang akan diteliti
(-) : Variabel yang digunakan berbeda dengan variabel yang akan diteliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tenaga penggerak yang bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga roda kehidupan dalam suatu perusahaan bisa terus berputar dengan baik. Salah satu tenaga penggerak yang paling dominan di dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Tentunya, untuk dapat menghasilkan output yang baik diperlukan input yang baik pula, dengan kata lain, salah satu cara untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan juga dapat

menghasilkan keuntungan yang optimal bagi perusahaan adalah dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan.

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dirasakan dan dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan secara psikologis merasa menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bahwa kemampuannya bisa berkembang seiring dengan berkembangnya perusahaan. Dalam kenyataannya, komitmen organisasi karyawan dalam suatu perusahaan bervariasi. Ada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, dan ada pula karyawan yang memiliki komitmen yang rendah. Hal ini dapat tercermin dari adanya ketidakdisipilinan kerja karyawan seperti rendahnya efisiensi waktu, meningkatnya ketidakhadiran dan juga meningkatnya rasio perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan mutlak memerlukan upaya untuk membuat karyawan memiliki komitmen yang kuat pada perusahaannya. Salah satu cara yang bisa ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang baik terhadap karyawan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Lebih jauh, kompensasi adalah imbalan jasa yang mempunyai pengertian yang lebih luas daripada gaji atau upah. Dengan

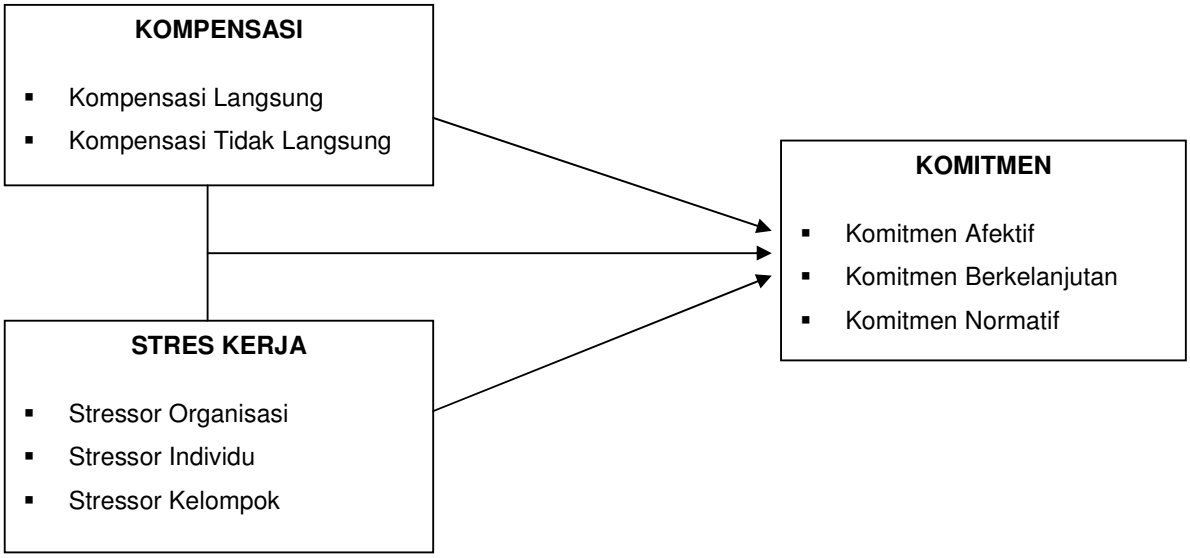
memberikan kompensasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan rasa menyatu terhadap perusahaan dan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan bisa berasal dari kondisi psikologis karyawan tersebut saat dia bekerja. Dalam hal ini, kondisi psikologis tersebut bisa dilihat dari tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan yang disebabkan oleh ketidaknyamanan kondisi kerja.

Karyawan yang bekerja dengan kondisi kerja yang nyaman, seperti memiliki *supervisor* yang baik dan memiliki rekan kerja yang solid, tentu akan lebih betah dan nyaman untuk tetap bekerja dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan daripada karyawan yang kondisi kerjanya tidak nyaman, seperti beban kerja yang berlebih dan rekan kerja yang tidak solid.

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, yang diindikasikan oleh perubahan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) .

Dari penjelasan teori dan hasil penelitian-penelitian terdahulu akhirnya diperoleh kerangka pemikiran yang perlihatkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP

Ha: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP

Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP

Ha: Terdapat pengaruh antara stres kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP

Hipotesis 3:

Ho: Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP

Ha: Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT GMP