

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. UNITED MOTORS CENTRE CABANG  
BASUKI RAHMAT SURABAYA**

**Dwi Aldila Desawa**

Email: dwi.aldila@ymail.com

(Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

**I Made Bagus Dwiarta**

(Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

**ABSTRACT**

*The research aims to test the importance of organizational competencies in order to improve employee job satisfaction in PT. United Motors Centre Branch BasukiRahmat Surabaya. Some of the variables analyzed as factors influencing job satisfaction of organizational commitment ( $X_1$ ), and work stress ( $X_2$ ). This research population is 300 employees and a sample set based on quota sampling technique as much as 75 employees. The data collected through questionnaires and analyzed using the Multiple Linear Regression Statistics.*

*Based on data analysis, it was concluded that there was a simultaneous influence of  $F$  value = value with the 21.320 sig = 0.000 ( $0.000 \leq 0.05$ ). Whereas the testing of partially variable indicating each effect on satisfaction with the value  $t = 2.417$  organizational commitment with a value of 0,018 GIS., work and stress of a sign-value 4.431. The overall analysis it was concluded that work stress variables affect predominantly towards job satisfaction.*

*On a theoretical level, the study supports the theory of organizational behaviour and human resources as well as some earlier research. While on a practical level, the authorities thought contributed to better understand the importance of reducing work stress on employees in order to improve the work of employees.*

*Keywords: Work Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan kepuasan kerja atas apa yang dikerjakannya. Hal ini disebabkan karena manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kepekaan yang tinggi dalam memperhatikan tenaga kerja atau karyawannya sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan,

karena karyawan merupakan tonggak kokohnya perusahaan. Jadi perusahaan harus benar-benar memperhatikan kesejahteraan mereka, agar karyawan lebih termotivasi untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut dan mendapatkan kepuasan atas apa yang mereka kerjakan.

Komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kepuasan kerja yang baik. Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik

mengenai seberapa baik mereka bekerja yang pada akhirnya menciptakan kepuasan yang tinggi.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen organisasi sangat berbeda.

Luthans (2006:132) dalam Noviansyah dan Zunaidah berpendapat bahwa "Organisasi menyediakan penghargaan kepada karyawan dalam rangka alasan untuk memotivasi kinerja mereka, dan menumbuhkan kesetiaan dan menahan mereka untuk tetap berada di organisasi".

Apabila suatu perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan, maka perusahaan tersebut akan berupaya mempertahankan sumber daya manusianya agar tetap akan bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, komitmen karyawan seringkali menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar tidak kehilangan karyawan yang kompeten. Komitmen karyawan pada organisasi atau sering disebut komitmen organisasi bukan hanya sekedar keinginan menjadi anggota suatu organisasi saja tetapi juga suatu kondisi sejauh mana individu dalam mengidentifikasi diri, memberikan usaha dan kemampuan, serta memperlihatkan loyalitas pada organisasi sebagai penukar kepuasan yang didapatkan dari organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi pada dasarnya tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh stress kerja dalam menyelesaikan setiap beban tugas yang diberikan pada masing-masing pekerja. Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Tidak hanya beban kerja yang diberikan, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja

serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan. Fred Luthans terjemahan V.A. yuwono dkk (2006:439) dalam Peni Tanjungsari mengemukakan bahwa: "Banyak manager melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana".

Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) dalam Peni Tanjungsari stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Biasanya stress yang semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya ini terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami

oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:806) dalam Peni Tanjungsari mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan dan bahkan mengganggu.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:131) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi kerja.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Diantara komitmen organisasi dan stres kerja manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja karyawan?

## TUJUAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh secara dominan antara komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

## MANFAAT

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. United Motors Centre Surabaya  
Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dan perusahaan dapat melihat tingkat stres kerja yang dialami karyawannya serta dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan studi dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya dan nantinya akan menjadi sumbangsih analisis pemecahan dalam mengatasi permasalahan yang ada.
3. Bagi Penulis  
Menambah pengetahuan penulis dalam hal aplikasi teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang tingkat komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi modal sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya dan sebagai bekal untuk menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi dikemudian hari.

## TELAAH PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

1. Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus” mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel partisipasi tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung masing-masing variabel komitmen organisasi, dan motivasi = 2,192 dan 2,166 ternyata lebih besar dari  $t$  tabel = 2,021. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel partisipasi = -1,148 lebih kecil dari  $t$  tabel = 2,021. Secara berganda komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung = 4,504 ternyata lebih besar dari  $f$  tabel = 2,839. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel motivasi.
2. Noviansyah dan Zunaidah ( 2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja mengemukakan bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
  - a) Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Maninga Ogan Baturaja.
  - b) Pengujian terhadap hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).
  - c) Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis ketiga memberikan hasil bahwa stres kerja lebih berpengaruh daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Maninga Ogan Baturaja.
3. Peni Tanjungsari (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengemukakan bahwa:
  - a) Stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari lima

(5) indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator tuntutan tugas sebesar 82,8%. Hal ini berarti karyawan mengalami stres kerja karena beban pekerjaan yang cukup banyak.

- b) Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari lima (5) indikator yaitu gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Secara rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan.
- c) Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stres kerja. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

### Landasan Teori

#### Komitmen Organisasi

Mowday dalam Sopiah (2008:155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen

organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Konsep komitmen organisasional dari Luthans (2006:49) dalam Sopiah (2008:156), merupakan pendekatan sikap; dimana, "komitmen didefinisikan sebagai:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi; memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi; terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya; dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun bentuk-bentuk komitmen organisasi menurut Allen, Meyer dan Smith dalam Sopiah (2008:157) yaitu:

- a. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi

karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- c. *Normative Commitmen*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya.

### Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:28) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

“Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka” (Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan, 2006:796) dalam Peni Tanjungsari.

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan diatas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres pdanya, walaupun hampir setiap kelompok orang diharapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi

yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

Menurut John Suprihanto dalam Danang (2012:217) ada 5 faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

#### 1. Penyebab Fisik

Penyebab Fisik meliputi:

##### a. Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa tegang juga menyebabkan hal yang sama.

##### b. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

##### c. Penggeseran Kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini sebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama.

##### d. Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang.

##### e. Suhu dan Kelembaban

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

#### 2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga

menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

### 3. Sifat Pekerjaan

- 1) Situasi baru dan asing  
Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
- 2) Ancaman pribadi  
Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
- 3) Percepatan  
Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- 4) Ambiguitas  
Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- 5) Umpan balik  
Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

### 4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### 5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan perceraian, dll dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

## Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:131) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang Kritner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:132). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif

terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Menurut Ghiselli dan Brown dalam Danang Sunyoto (2012:212) mengemukakan ada 4 faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni:

1. Kedudukan  
Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
2. Pangkat  
Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
3. Umur  
Dinyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.
4. Mutu Pengawasan  
Kepuasan karyawan dapat ditingkat melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

### Hubungan Kepuasan Kerja

#### a) *Job Satisfaction* dengan *Job Performance*

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah (Colquitt, LePine, Wesson) dalam Wibowo (2014:141).

#### b) *Job Satisfaction* dengan *Organizational Commitment*

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap *organizational Commitment*. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *Affective Commitment* dan *Normative Commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *Continuance Commitment* adalah lebih lemah.

*Affective Commitment* adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi. *Continuance Commitment* didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan *Normative Commitment* berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum

terhadap pekerjaan. Pada penelitian Sri Trinaningsih (2002) dalam Acmad menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kita harus menyadari bahwa dari sudut-sudut tertentu stres senantiasa ada, walaupun besar atau kecil, namun demikian dampak dari stres kerja sangat bervariasi antara individu yang satu dengan yang lainnya. Stres kerja akan berdampak positif bagi individu yang membuat stres tersebut sebagai motivator dalam melakukan pekerjaan, tetapi untuk individu yang lain tidak bisa menjadi motivator maka akan memberikan dampak negatif pada fisik, psikologis, maupun perilakunya.

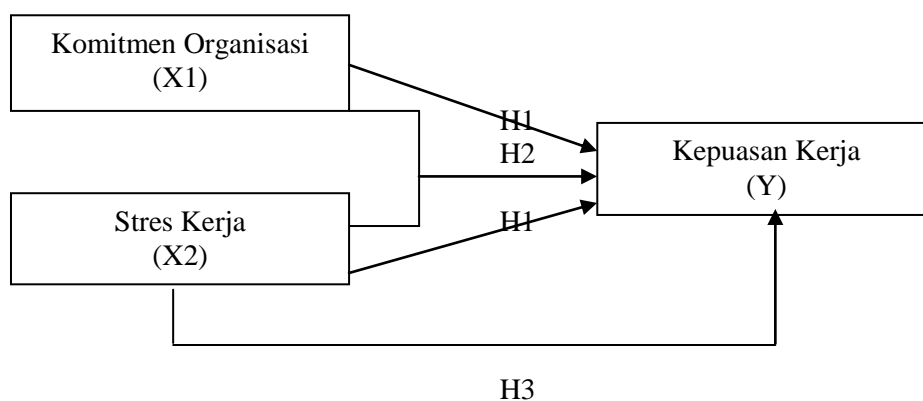
Handoko (2001:63) dalam Peni Tanjungsari menyebutkan bahwa “stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang dengan pekerjaannya, stres juga bisa diartikan sebagai tekanan,

ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Seseorang yang mengalami tekanan, ketegangan dan gangguan akan menimbulkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi: kinerja menurun, kurang kreatifitas dan inovasi, serta kepuasan kerja rendah”.

### Metode Penelitian

#### Kerangka konseptual

Dalam melakukan kegiatan penelitian, seorang peneliti akan selalu berusaha memecahkan persoalan atau permasalahan yang akan dihadapi dan disamping itu juga peneliti mencoba serta menyusun dan membuat suatu langkah yang lebih terarah dengan tujuan dapat melakukan penelitian, yaitu dengan membuat kerangka konseptual yang sistematis, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menggambarkan kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan pada gambar 3.1 kerangka konseptual diatas, menjelaskan tanda panah menunjukkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

#### 1. Populasi

Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan di PT. United Motors

Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya.

## 2. Sampel

Sugiyono menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu 75 karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya.

## 3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### a) Variabel Penelitian

Sugiyono (2014:2) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada dua macam variabel yaitu:

1. Variabel bebas: Komitmen Organisasi ( $X_1$ )  
Stres Kerja ( $X_2$ )
2. Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)

### b) Definisi Operasional Variabel

#### 1) Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan komitmen organisasi adalah persepsi responden akan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi

Terdapat tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi:

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

#### 2) Stres Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan stres kerja adalah persepsi responden yang dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Terdapat lima indikator dalam mengukur stres kerja:

1. Fisik
2. Beban kerja
3. Sifat pekerjaan
4. Kebebasan
5. Kesulitan

#### 3) Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan kepuasan kerja adalah persepsi responden akan perasaan senang atas penilaian positif terhadap pekerjaannya

Terdapat empat indikator kepuasan kerja adalah

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Mutu Pengawasan
4. Umur

### Instrumen Penelitian

Juliansyah (2014:138) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara penelitian secara langsung atau pengamatan langsung objek yang akan diteliti. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan :

1. Kuisisioner

Juliansyah (2014:138) kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuisisioner diberikan kepada responden yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden tentang komitmen organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ).

Menurut Sugiyono (2010:93) skala yang digunakan untuk mengukur kuesioner adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala ini, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala ini mempunyai skor dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu:

- a. Jika memilih jawaban sangat setuju (SS), maka skornya = 5
  - b. Jika memilih jawaban setuju (S), maka skornya = 4
  - c. Jika memilih jawaban kurang setuju (KS), maka skornya = 3
  - d. Jika memilih jawaban tidak setuju (TS), maka skornya = 2
  - e. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), maka skornya = 1
2. Dokumentasi  
Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Dokumentasi ini menggunakan

data sekunder. Seperti struktur organisasi, job deskripsi, visi dan misi, tujuan perusahaan dll.

## Teknik Analisis Data

### 1) Pengujian Instrumen Penelitian

#### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:353) untuk instrumen yang berbentuk test maka pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang diajarkan. Pada setiap instrument baik test maupun nontest terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan. Untuk menguji validitas butir-butir instrumen lebih lanjut, maka setelah dikonsultasikan dengan ahli, maka selanjutnya diuji cobakan, dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total, yang memberikan jawaban tinggi dan rendah.

Menurut Sugiyono (2010:128) untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test sebagai berikut:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{sgab \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Keterangan:

$X_1$  = jumlah skor kelompok tertinggi

$X_2$  = jumlah skor kelompok rendah

$n_1$  = (27% x 75 responden)

$n_2$  = (27% x 75 responden)

sgab = varian gabungan

dimana :

$$s_{gab} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{(n_1 + n_2) - 2}}$$

Keterangan:

$n_1 = (27\% \times 75 \text{ responden})$   
 $n_2 = (27\% \times 75 \text{ responden})$   
 $S_{gab} = \text{varian gabungan}$   
 $s_1 = \text{rata-rata skor kelompok tertinggi}$   
 $s_2 = \text{rata-rata skor kelompok rendah}$

### b) Uji Reliabilitas

Menurut Juliansyah (2014:130) reliabilitas (keterandalan) merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

Untuk uji reliabilitas teknik *Alpha Cronbach* dimana suatu butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Rumus yang digunakan yaitu rumus *Alfa Cronbach*:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen.  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan.  
 $\sum \sigma^2$  = jumlah butir pertanyaan.  
 $\sigma_1^2$  = *varians* total.

dimana *varians* totalnya yaitu:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = *varians* total.  
 $\sum X^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X.

$N$  = banyaknya responden.

## 2) Pengujian Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010:171) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Untuk memudahkan perhitungan dapat digunakan SPSS v20, dimana  $N$  adalah jumlah sampel, jika nilai  $Z > Z$  tabel, maka distribusi tidak normal.

### b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan yang kuat antara variabel independen daripada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Multikolonieritas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linier pasti. Multikolonieritas menyebabkan regresi tidak efisien/penyimpangan besar. Identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Cotof yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika variannya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual.

- 3) **Analisis Regresi Linier Berganda**  
Pengelolaan data yang dilakukan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linier berganda sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis tiga variabel ini dapat diterima. Dalam skripsi ini ada tiga variabel yaitu variabel ( $X_1$ ) komitmen organisasi, variabel ( $X_2$ ) stres kerja dan variabel (Y) kepuasan kerja. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$x_1$  = komitmen organisasi

$x_2$  = stres kerja

- 4) **Pengujian Hipotesis**

a) **Uji-t**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah independen pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS vs 20.

b) **Uji f**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah independen

pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS vs 20.

## Analisis dan Pembahasan

### 1) Pengujian Instrumen Penelitian

#### a) Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diketahui hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa semua item dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan ( $\leq 0,05$ ), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

### 2) Pengujian Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dari hasil pengujian diperoleh semua nilai *asympt.sig* > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). dari hasil pengujian diperoleh seluruh nilai VIF < 10, sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, bebas dari multikolinieritas.

#### c) Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, dari hasil pengujian diperoleh nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2,001 (berada diantara (1,55 – 2,46) berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

**d) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**3) Analisis Regresi Linier**

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

$$Y = 16.599 + 0.248X_1 + 0.278 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 16.599, menunjukkan besarnya kepuasan kerja, jika komitmen organisasi dan stres kerja sebesar nol, maka kepuasan kerja sebesar 16.599 satuan.
- b) Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0.248, menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi

bertanda positif menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0.248 satuan.

- c) Koefisien regresi stres kerja sebesar 0.278, menunjukkan besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Stres Kerja berpengaruh searah terhadap Kepuasan kerja, yang berarti setiap menurunnya Stres Kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0.278 satuan.
- d) Koefisien korelasi (R) sebesar 0.610; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- e) Koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}$ ) sebesar 0.372. Angka ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Stres Kerja memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan kerja sebesar 37.2 %, sedangkan sisanya sebesar 62.8 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Pembahasan Hipotesis**

Dari analisis data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

**a. Pengujian Hipotesis 1**

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga komitmen organisasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasi = 2.417 dengan nilai sig. 0.018 sehingga ( $0.018 < 0,05$ ) yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan untuk variabel Stres Kerja, pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh  $t_{hitung}$  Stres Kerja = 4.431 dengan nilai sig. 0,000 sehingga ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

**b. Pengujian Hipotesis 2**

Komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya”. Hasil uji F diperoleh F hitung = 21.320 dengan nilai sig. = 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Yang artinya komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**c. Pengujian Hipotesis 3**

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga stres kerja secara dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya”. Didapat hasil pada *Standardized Coefficients beta* untuk variabel stres kerja sebesar 0.459 sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi

sebesar 0.250 sehingga ( $0.459 > 0.250$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya.

**SIMPULAN**

Berdasarkan penelaahan dan analisis secara statistik terhadap data-data yang diperoleh dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan sebagai berikut:

Komitmen organisasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasi = 2.417 dengan nilai sig. 0,018 sehingga ( $0,018 < 0,05$ ) dan Stres Kerja = 4.431 dengan nilai sig. 0,000 sehingga ( $0,000 < 0,05$ ).

Komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya”. Hasil uji F diperoleh F hitung = 21.320 dengan nilai sig. = 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ).

Stres kerja secara dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Centre Cabang Basuki Rahmat Surabaya”. Didapat hasil pada *Standardized Coefficients beta* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0.459 sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.250 sehingga ( $0.459 > 0.250$ ).

**SARAN**

Adapun saran yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam menganalisis kepuasan kerja, pimpinan harus menumbuhkan kepuasan kerja yang selama ini karyawan harapkan. Perusahaan hendaknya menambah sarana dan prasarana bagi karyawan, agar terjadi keseimbangan antara tenaga yang diberikan karyawan dengan hasil yang mereka peroleh.
  2. Mengingat stres kerja sangat dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, maka manajemen perlu memperhatikan kondisi yang ada di organisasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan loyalitas dari anggota organisasi, dan selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- . 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre Academic Publishing Service).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2010. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Redaksi Refika Aditama.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: KENCANA.
- Noviansyah, Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol 9, No 18.
- Tunjungsari Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia (PERSERO)*. *Universitas Komputer Indonesia*, Vol 1, No 1.
- Verawati Yenni, Utomo Joko. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus*. *Analisis Manajemen*, Vol 5, No 2.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.