

LITERATURE REVIEW: STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Widya Priatna

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya
widyapriatna16010664076@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya
meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi adalah kontribusi yang diberikan oleh karyawan atas kepercayaan dirinya mengenai kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan dirinya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Sedangkan stres kerja adalah tekanan yang diterima karyawan atas pekerjaannya baik secara psikologis maupun fisik. Tujuan dari kajian literatur ini untuk mengkaji bagaimana variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi pada sampel umum. Sampel penelitian ini merupakan sampel umum. Metode yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data adalah studi pustaka. Penelitian ini dikaji dengan menggunakan metode studi literatur. Hasil dari mengkaji studi pustaka didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci: komitmen organisasi, stres kerja.

Abstract

Organizational commitment is the contribution made by employees for their confidence regarding the suitability of the organization's values with themselves and the desire to remain a member of the organization. While work stress is the pressure that employees receive for their work, both psychologically and physically. The purpose of this literature review is to examine how the work stress variable is with the organizational commitment variable in the general sample. The sample of this research is a general sample. The method used in collecting data is literature study. This research was reviewed using the literature study method. The results of reviewing the literature study found that there was no relationship between the work stress variable and the organizational commitment variable.

Keywords: organizational commitment, work stress

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Pasal 1 tentang wajib daftar perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Selain itu, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 tentang ketenagakerjaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan didirikan dengan tujuan memperoleh keuntungan tentunya dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 66 Ayat 3 tentang ketenagakerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu lembaga dengan mendapatkan gaji (upah) pada setiap bulannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia V, 2016). Peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting dikarenakan perusahaan memerlukan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan juga memiliki tanggung jawab terhadap konsumen yang berkaitan

dengan perusahaan tersebut guna mendapatkan kepuasan para konsumen (klien).

Untuk menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan maka perlu memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi agar tetap dapat terlibat dengan baik dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini akan memberikan dampak positif bagi banyak pihak yang terdapat di dalamnya.

Demi tercapainya tujuan dari sebuah instansi tertentu maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi, jika tidak maka keberhasilan dari pencapaian tujuan instansi tersebut tidak akan terwujud dengan semestinya. Hal tersebut dikarenakan pentingnya hubungan yang baik antara pihak instansi dengan sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2003) aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia.

Menurut Pambudi (2011) dari hasil survei yang dilakukan di beberapa negara untuk mewakili Asia mengenai komitmen organisasi, diketahui bahwa semakin sedikit karyawan yang ingin bertahan pada perusahaannya (dalam Purba, Suprpto, & Elisabeth, 2014). Maka hal ini dapat dijadikan sebagai sebuah peringatan terhadap organisasi agar memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Bentuk komitmen organisasi pada karyawan tentunya tidak hanya ketersediaan untuk tetap bertahan di organisasi namun juga bagaimana tindakan karyawan dalam memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Menurut Efendi dan Sutanto (2013) komitmen organisasi merupakan ikatan seorang karyawan terhadap perusahaan secara emosional sehingga hal ini mengakibatkan karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Pada penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Darmo Surabaya oleh Purba, Suprpto, dan Elisabeth (2014) mendapatkan hasil penelitian yaitu mayoritas subjek penelitiannya memiliki tingkat komitmen organisasi sebesar 77,54% tergolong dalam kategori sedang dimana subjeknya sebanyak 138 orang perawat. Selain itu, pada mayoritas subjeknya memiliki tingkatan kepuasan kerja dalam kategori sedang dan tinggi dengan masing-masing persentase sebesar 39,13%.

Selain itu, latar belakang pada penelitian yang dilakukan oleh I Gede, Gede, dan Made (2015) yaitu karyawan yang bekerja pada UD. Ulam Sari cenderung memiliki komitmen organisasi yang kurang. Hal ini dibuktikan dengan sikap tak acuh terhadap kelangsungan perusahaan tersebut seperti perilaku karyawan yang hanya datang ke perusahaan untuk bekerja tanpa adanya kontribusi dalam memberikan masukan kepada sesama rekan kerja ataupun kepada pimpinan.

Menurut Steers dan Porter (1988) berpendapat bahwa komitmen organisasional dapat menjelaskan mengenai pengorbanan terhadap organisasi, hubungan yang erat antara karyawan dengan perusahaan dimana hal itu berakibat kepada kelangsungan sebuah perusahaan (dalam I Gede, Gede, & Made, 2015). Karyawan yang dapat mempertahankan komitmen organisasionalnya maka karyawan tersebut memiliki stres kerja yang rendah sehingga dapat berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan hal tersebut.

Menurut Khatibi, Asadi, dan Hamidi (2009) mengemukakan bahwa antara stres kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif. Tidak hanya mengenai komitmen organisasi namun hal ini juga berkaitan dengan stres kerja yang dapat dialami oleh seluruh pekerja di bidang apapun tidak terkecuali bagi karyawan. Tentunya hal ini sesuai dengan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel umum tidak hanya sebatas pekerjaan sebagai karyawan. Selain itu, karyawan juga harus mampu memenuhi tugas yang diberikan perusahaan untuk turut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hal ini tentunya dapat berdampak buruk pada karyawan sebab akan mudah terkena *stressor* dalam lingkungan kerjanya.

Akibat dari tanggung jawab dan tugas yang cukup berat pada karyawan maka hal ini dapat dengan mudah membuat pekerjaan tersebut mengalami stres kerja. Apabila hal tersebut tidak segera ditangani dengan baik dan benar tentunya akan merugikan pihak lain dan institusi yang bersangkutan.

Stressor yang dialami karyawan tentunya beraneka ragam tergantung dari bagaimana cara mereka menghadapi hal terburuk yang kemungkinan datang pada pekerjaannya. Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis dan pola emosional perilaku kognitif terhadap aspek yang berbahaya dan merugikan pada suatu pekerjaan, lingkungan kerja serta organisasi kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan berasal dari tekanan pekerjaan yang tinggi terutama pada pekerjaan yang bukan merupakan bagian mereka namun mereka diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta upah yang didapatkan kurang sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Adanya permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil topik penelitian mengenai kajian literatur: stres kerja dengan komitmen organisasi. Beberapa artikel telah dilakukan untuk membahas topik ini dengan sampel penelitian yaitu perawat maupun karyawan. Hasil yang didapatkan pada masing-masing

penelitian tentunya berbeda-beda dan lokasi penelitianpun beraneka ragam.

Salah satunya adalah sebuah penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo oleh Elyani dan Irmawati pada tahun 2016 mengenai pengukuran tingkat stres kerja yang terbagi menjadi 3 indikator yaitu indikator fisiologis sebesar 15,25% yang termasuk ke dalam kategori berat, indikator psikologis sebesar 26,75% yang termasuk dalam kategori ringan, dan terakhir pada indikator perilaku sebesar 10% yang termasuk ke dalam kategori ringan dimana seluruh indikator ini dirasakan oleh seluruh subjek penelitian yang berjumlah 4 orang perawat. Jika keseluruhan nilai indikator tersebut digabungkan maka para perawat merasakan tingkat stres kerja yang tergolong ke dalam kategori berat.

Latar belakang dari penelitian yang dilakukan oleh Elyani dan Irmawati di tahun 2016 adalah salah satu jenis pelayanan yang terdapat di RSUD Dr. Soetomo yaitu pelayanan kardiovaskuler yang terletak di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskuler (IDIK) dengan terbagi menjadi 4 unit dan 3 sub unit diantaranya Unit Pelayanan, Unit Keperawatan, Unit Penunjang Medik, dan Unit Pelatihan Pengembangan dan Penjaminan Mutu. Sub unit yang terdapat pada Unit Pelayanan yaitu Sub Unit Kardiovaskuler, Sub Unit *Pediatric Cardiology*, dan Sub Unit Radiologi Intervensi. Perawat yang bertugas di IDIK RSUD Dr. Soetomo berjumlah sebanyak 4 orang dengan lulusan pendidikan D3 Keperawatan. Berikut ini beberapa tindakan yang diberikan oleh perawat yang bekerja di IDIK RSUD Dr. Soetomo kepada masyarakat atau pasien yang menderita gangguan kesehatan kardiovaskuler yaitu *Diagnostic Kongential*, *Diagnostic Coronary Angiografi* / Diagnostik Koroner, *Percutaneous Transluminal Coronary Angioplasty* (PTCA), *Percutaneous Transvenus Mitral Comisorotomy* (PTMC), PTCA Stent, Embolisasi, Amplazer, *Valvuloplasty Aorta*, *Pacemaker Permanent*, *Pacemaker Temporer*, Arteriografi, dan sebagainya (sumber : Buku Profil IDIK, dalam Elyani dan Irmawati, 2016).

Waktu kerja IDIK RSUD Dr. Soetomo terbagi menjadi tiga *shift* yaitu pagi, sore, dan malam dimana pada masing-masing *shift* jumlah perawat yang ditugaskan sebanyak 2 orang / minggu (secara bergantian). Akibat dari kurangnya jumlah perawat yang ditugaskan di IDIK RSUD Dr. Soetomo ini menimbulkan permasalahan tersendiri bagi perawat yaitu mengalami stres kerja dengan tuntutan kerja yang tergolong sangat berat. Pada tahun 2012 telah dilakukan penelitian oleh Wibowo yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dengan stres kerja. Hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan latar belakang yang

didapatkan oleh Elyani dan Irmawati dalam menunjang penelitiannya mengenai stres kerja.

Salah satu contoh penelitian yang menggunakan sampel penelitian karyawan adalah penelitian yang telah dilakukan oleh I Gede, Gede, dan Made (2015) dimana karyawan yang bekerja pada UD. Ulam Sari tingkat komitmen organisasionalnya cenderung kurang. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya rasa peduli terhadap kelangsungan dari perusahaan tersebut dengan berperilaku datang hanya untuk bekerja tanpa berkontribusi memberikan masukan kepada pimpinan ataupun ke sesama rekan kerjanya. Tidak hanya tentang komitmen organisasional namun juga meliputi tentang stres kerja. Karyawan UD. Ulam Sari mengalami stres kerja akibat tingginya tekanan kerja yang diterima oleh para karyawan dengan diwajibkannya menyelesaikan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaan mereka serta upah yang diterima tidak sebanding dengan tekanan pekerjaan tersebut.

Maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa kehidupan pekerjaan seorang karyawan tidak jauh dari komitmen organisasi dan stres kerja. Hal tersebut tentunya dialami oleh sejumlah karyawan yang bekerja di beberapa institusi yang berbeda-beda.

Karyawan perlu memiliki komitmen organisasi, tidak hanya dalam bertahan pada organisasi tersebut namun juga hal ini diperlukan untuk menilai sejauh mana mereka mampu mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya dan juga turut berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Munandar (2001) stres kerja dapat memberikan akibat yang positif (*eustress*) dimana hal itu diperlukan dalam mencapai prestasi yang tinggi, akan tetapi pada umumnya stres kerja lebih banyak memberikan kerugian baik bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan.

Sters kerja dapat mengalami peningkatan maupun penurunan. Hal ini bergantung pada bagaimana mereka mengatasi permasalahan yang sedang dialami olehnya. Jika stres kerja meningkat maka dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penurunan komitmen organisasi pada perawat maupun karyawan akan memberikan dampak pada citra perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan kedua variabel di atas maka kedua variabel tersebut masih belum diketahui jelas apakah terdapat hubungan diantara keduanya.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1993) komitmen organisasi adalah keterlibatan karyawan dalam perusahaan, kelekatan emosi, dan identifikasi serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan tersebut.

Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan karyawan dalam hubungan aktif dan memenuhi keinginannya untuk dapat berkontribusi yang baik pada organisasinya. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2014) komitmen organisasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk mempertahankan posisinya sebagai anggota dalam sebuah organisasi tertentu.

Menurut Greenberg (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk identifikasi mengenai sejauh mana karyawan tersebut terlibat dengan organisasinya dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli yang telah disampaikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan pada suatu organisasi tertentu untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu derajat kepercayaan karyawan terhadap tujuan-tujuan organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Karambut dan Noormijati (2012) definisi dari komitmen organisasi merupakan keterlibatan dan identifikasi dari seorang karyawan terhadap organisasinya secara relatif kuat.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk dedikasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Tobing (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan antara karyawan dengan perusahaan dimana hal ini dapat dijadikan sebagai jaminan agar hubungan antara karyawan dan perusahaan tetap terjaga.

Menurut Pratiwi dan Ardana (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan dengan melihat bagaimana bentuk dedikasi yang diberikan dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkatan seorang pekerja yang mengidentifikasi perusahaan, harapan, dan tujuannya agar tetap bertahan menjadi anggota pada perusahaan itu.

Hal ini tidak hanya sekedar karyawan yang menetap pada organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama tetapi lebih penting dari hal tersebut yaitu karyawan berkeinginan memberikan yang terbaik terhadap organisasinya bahkan berkenan melakukan

pekerjaan melebihi batas dari apa yang diwajibkan dari organisasi tersebut.

Dimensi yang terdapat pada variabel komitmen organisasi terbagi menjadi 3 (tiga) bagian diantaranya yaitu sebagai berikut (Meyer, Allen & Smith, 1993) ;

Affective commitment merupakan sebuah komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi dengan adanya pertimbangan yang didasari oleh kesesuaian nilai-nilai pribadi terhadap organisasi tersebut sehingga menimbulkan kedekatan secara emosi.

Continuance commitment merupakan sebuah komitmen karyawan yang berkaitan dengan keinginan untuk menetap atau meninggalkan organisasi tersebut dengan adanya pertimbangan yang didasari oleh untung dan rugi dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Normative commitment merupakan sebuah komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap mempertahankan menjadi anggota suatu organisasi karena mendapatkan tekanan dari luar.

Menurut Evans dan Johnson (2000) stres kerja merupakan sebuah faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya suatu kinerja yang dialami oleh seorang karyawan. Menurut Schultz dan Schultz (1994) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu gejala psikologis yang dirasakan oleh seorang karyawan dimana hal tersebut mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan dan berdampak pada eksistensi diri serta kesejahteraan.

Menurut Robbins (2007) stres merupakan kondisi psikologis seseorang yang merasa terbebani dengan suatu keadaan tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akibat dari timbulnya kondisi yang tidak seimbang antara ketegangan fisik dengan pikiran mengenai pekerjaannya di perusahaan.

Menurut Levy (2009) stres kerja merupakan tekanan pekerjaan yang dialami oleh karyawan baik berupa dorongan secara psikologis maupun fisik untuk dapat bekerja di luar batas kemampuan. Menurut Karambut dan Noormijati (2012) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang dapat membebani karyawan ketika menghadapi pekerjaannya.

Menurut Pratiwi dan Ardana (2015) stres kerja merupakan kondisi karyawan yang mengalami tekanan akibat pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan olehnya.

Menurut Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan menegangkan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang. Menurut Parker dan Decotis (1983) stres kerja merupakan

munculnya suatu reaksi fisiologis dan psikologis akibat perasaan yang menyimpang terhadap keadaan di tempat kerja seperti rasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah gejala psikologis yang dirasakan oleh karyawan terhadap tekanan yang diberikan kepadanya dan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Schultz dan Schultz (1994) aspek-aspek yang meliputi pada variabel stres kerja diantaranya yaitu sebagai berikut :

Deviasi fisiologis, pada aspek ini dapat diperhatikan pada individu yang sedang mengalami stres kerja seperti tekanan darah naik, selera makan berubah, keringat berlebihan, susah tidur, sakit kepala, pencernaan terganggu, kepala pusing, serangan jantung, dan lain-lain.

Deviasi psikologis, pada umumnya aspek ini mengarah ke emosi yang dirasakan oleh individu tersebut diantaranya yaitu mudah menangis, cemas, marah-marrah, mudah tersinggung, tegang, mudah bosan, komunikasi menjadi tidak efektif, dan gelisah.

Deviasi perilaku, pada aspek ini dapat ditunjukkan dengan perubahan perilaku seseorang seperti meningkatkan penggunaan minuman keras, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, terlalu mempertahankan diri, hilangnya kepercayaan pada orang lain, mudah mengingkari janji, dan mudah mempersalahkan orang lain atas suatu peristiwa tertentu.

Karyawan merupakan anggota dari suatu kelompok organisasi perusahaan (Abdullah, 2014). Partisipasi dan keterlibatan karyawan adalah salah satu komponen yang perlu diperhatikan oleh masing-masing pihak perusahaan. Apabila pihak perusahaan melibatkan karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan maka dengan begitu perusahaan dapat melihat kinerja yang baik pada diri karyawannya sehingga hal ini dapat memaksimalkan keterlibatan serta partisipasi karyawan terhadap perusahaan (Panjaitan, 2018).

Berdasarkan latar belakang serta kajian pustaka di atas, maka artikel penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana variabel stres kerja dengan komitmen organisasi pada sampel umum (tidak hanya terbatas pada perawat).

METODE

Dalam melakukan penyusunan artikel ilmiah ini metode yang digunakan oleh peneliti yaitu studi pustaka. Penulisan artikel ini dikaji dengan menggunakan metode studi literatur. Metode penelitian yang dilakukan dengan menerapkan pendekatan kajian literatur yaitu mengkaji

artikel penelitian atau jurnal penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan. Setelah mengumpulkan beberapa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan maka peneliti menganalisis dan menyimpulkan agar mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan metode studi literatur tersebut.

Kata kunci yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan artikel ilmiah yang telah dipublikasikan adalah stres kerja dan komitmen organisasi. Peneliti telah memperoleh beberapa artikel ilmiah yang berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti sekitar 7 buah penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan di beberapa lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian umum (tidak hanya terbatas pada perawat). Artikel ilmiah yang digunakan telah dipublikasikan dari kurun waktu tahun 2000 hingga tahun 2019. Pencarian artikel ilmiah yang telah dipublikasikan melalui situs *google scholar*. Untuk dapat mengkaji artikel tersebut maka peneliti memahami dan menyimpulkan dari data yang terdapat dalam artikel yang bersangkutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Suatu penelitian memerlukan adanya temuan dari peneliti terdahulu yang dimaksudkan untuk menguji objektivitas ilmu yang menjadi masalah dalam penelitian itu. Hasil yang didapatkan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat menjadi pertimbangan. Kajian literatur ini dikaji sesuai dengan kriteria penulisan yaitu nama penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, latar belakang penelitian, kajian pustaka penelitian, metode penelitian, subjek penelitian, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi. Berikut ini terdapat beberapa penelitian yang telah dikaji menggunakan metode kajian literatur yaitu :

Artikel Pertama

Judul	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)
Nama Penulis	Christien A. Karambut dan Eka Afnan T. Noormijati
Tahun Publikasi	2012
Tujuan	Untuk menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung mengenai kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat yang

Metode	<p>bekerja di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Malang. Kuantitatif dan analisis data yang didapatkan pada penelitian ini berasal dari metode analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>signifikansi yang didapatkan sebesar 0,005. Nilai koefisien yang negatif memberikan makna bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap variabel komitmen organisasional. Semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi pula stres kerja. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur bernilai negatif yang berarti semakin rendah variabel stres kerja pada perawat maka akan semakin tinggi variabel komitmen organisasional yang ada pada diri perawat. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap variabel komitmen organisasional. Adanya arah hubungan negatif antara variabel stres kerja dan variabel komitmen organisasi ditunjukkan dengan tingkatan komitmen organisasional akan cenderung mengikuti tingkatan stres kerja. Selain terdapatnya hubungan langsung antara variabel stres kerja dengan komitmen organisasional terbukti pula hubungan secara tidak langsung antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasional melalui variabel kepuasan kerja.</p>
Subjek	<p>Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Malang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode <i>sampling</i> jenuh. Penelitian ini menjadikan seluruh perawat yang bertugas di Unit Rawat Inap sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 138 perawat.</p>	
Hasil	<p>Hasil uji validitas pada indikator stres kerja dan komitmen organisasional dalam kuisisioner yang telah dirancang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini valid dengan memperoleh angka koefisien korelasi positif dan lebih dari 0,3 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sedangkan untuk uji reliabilitas nilai koefisiennya berada pada kisaran 0,874 - 0,911 dimana nilai ini lebih besar dari nilai rekomendasi sebesar 0,60 maka dengan begitu pernyataan pada variabel stres kerja dan komitmen organisasional <i>valid</i> dan <i>reliabel</i> untuk dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang digunakan sebagai dasar interpretasi pada penelitian ini yaitu dimulai dari rendah/jelek, kurang, cukup, tinggi/baik, sangat tinggi/sangat baik. Pada variabel stres kerja, nilai rata-rata yang dimiliki sebesar 3,69 dimana nilai tersebut menyatakan bahwa responden sedang dalam keadaan stres kerja yang tergolong relatif rendah atau tidak tinggi. Sedangkan pada variabel komitmen organisasional memiliki nilai rata-rata sebesar 3,22 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tergolong dalam kategori baik. Stres kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional pada perawat dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan bukti empiris yaitu hasil analisis yang didapatkan dari nilai koefisien jalur sebesar -0,199 dengan nilai</p>	

Artikel Kedua

Judul	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat</p>
Nama Penulis Tahun Publikasi Tujuan	<p>Muhammad Harunan Rumoning 2018 Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat.</p>
Metode	<p>Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang</p>

digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian ini memerlukan data primer pada variabel stres kerja dan variabel komitmen organisasi yang akan didapatkan dari jawaban responden melalui penyebaran kuisioner yang berisi pernyataan dan pertanyaan ditujukan kepada responden di RSUD Kabupaten Asmat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Sedangkan uji reliabilitas didapatkan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan nilai lebih besar dari 0,6. Rangkaian uji asumsi klasik menggunakan Uji heteroskedastisitas, uji multikolineritas, dan uji normalitas. Analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis.

Subjek

Populasi penelitian ini yaitu seluruh perawat dengan kriteria telah ditetapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RSUD Kabupaten Asmat. Dari kriteria tersebut maka jumlah populasi sebanyak 59 orang perawat di tahun 2017. Dikarenakan jumlah populasi yang tergolong sedikit maka peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 59 orang perawat.

Hasil

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel valid untuk digunakan dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel sehingga dapat disimpulkan seluruh responden menjawab dengan konsisten dan stabil. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut sebesar $0,015 < 0,05$. Sedangkan untuk nilai *t* pada kedua variabel tersebut sebesar $4,278 > 2,003$. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres

kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

Artikel Ketiga

Judul	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Intention To Quit</i> Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan
Nama Penulis	Intan Yogi Pratiwi dan I Komang Ardana
Tahun Publikasi	2015
Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>intention to quit</i> karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan.
Metode	Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa penelitian asosiatif hubungan kasual. Metode yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan menyebarkan kuisioner yang telah disusun berdasarkan skala Likert. Variabel yang diujikan pada penelitian ini diantaranya yaitu stres kerja, komitmen organisasional, dan <i>intention to quit</i> . Instrumen penelitian yang telah dirancang akan diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS). Uji hipotesis menggunakan analisis uji F dan uji <i>t</i> . Uji heteroskedastisitas, uji multikolineritas, dan uji normalitas digunakan untuk uji asumsi klasik.
Subjek	Responden penelitian memiliki kriteria yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang, usia yang berkisar antara 18-25 tahun sebanyak 5 orang, usia pada 26-35 tahun sebanyak 20 orang, dan usia pada 36-45 tahun sebanyak 10 orang. Sedangkan untuk tingkat pendidikan pada jenjang

SMA/SMK sebanyak 5 orang, jenjang pendidikan D3 sebanyak 20 orang, dan jenjang pendidikan S1 sebanyak 10 orang serta masa kerja yang berkisara antara 1-5 tahun sebanyak 22 orang, untuk masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang, dan masa kerja yang lebih dari 15 tahun sebanyak 2 orang. Kriteria penelitian ini didapatkan dari hasil menyebarkan kuisisioner pada tahun 2014.

Hasil

Hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,929 dan variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,916 maka dengan demikian kedua variabel tersebut memenuhi syarat data reliabilitas. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel *intention to quit*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS maka didapatkan F hitung sebesar 107,9 dimana hasil ini lebih besar dari F tabel sebesar 4,1 sehingga H1 diterima. Nilai t hitung sebesar 14,687 dimana hasil ini lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,6. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel stres kerja ditemukan sebuah permasalahan mengenai pengaruh pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan maka dengan demikian diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pengawasan mengenai kondisi pekerjaan karyawannya. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi ditemukan permasalahan mengenai komitmen afektif yang bernilai rendah sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk dapat terlibat dalam kegiatan perusahaan agar karyawan merasa bahwa dirinya menjadi bagian perusahaan dalam berbagai hal khususnya pada kegiatan perusahaan.

Artikel Keempat

Judul	Komitmen Organisasi Perawat Di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang
Nama Penulis	Firda Damba Wahyuni, Rizanda Machmud, Jafril
Tahun Publikasi Tujuan	2019 Untuk mendapatkan gambaran dari faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.
Metode	Penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> . Uji validitas dan uji reliabilitas kuisisioner penelitian ini dilakukan di RS Bhayangkara Padang dengan responden berjumlah 30 orang perawat yang bertugas sebagai perawat pelaksana. Rumah sakit ini dipilih dengan alasan setipe dan memiliki karakteristik responden yang sama dengan RS Dr. Reksodiwiryo Padang. Rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu koefisien korelasi <i>pearson rproduct moment</i> dan untuk melakukan uji reliabilitas maka menggunakan uji <i>cronbach alpha</i> . Untuk mengetahui proporsi masing-masing variabel dan gambaran distribusi yang diteliti maka dilakukan analisis univariat sedangkan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen maka dilakukan analisis bivariat menggunakan <i>Chi Square</i> dengan derajat kepercayaan sebesar 95 %.
Subjek	Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang dengan jumlah sebanyak 219 orang perawat. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah sebanyak 42 orang perawat dengan teknik pengambilan sampel berupa <i>proportionate stratified random sampling</i> .
Hasil	Penelitian ini mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara faktor stres kerja dengan komitmen organisasi pada perawat ($p=0,003$, $\alpha=0,05$). Hasil

penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang sebanyak 142 orang perawat menunjukkan bahwa sebanyak 84 orang perawat (59,2 %) memiliki komitmen organisasi tinggi dan sebanyak 58 orang perawat (40,8 %) memiliki komitmen organisasi rendah. Maka dapat dikatakan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang ini sebagian besar telah memiliki komitmen organisasi dengan kategori tinggi yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara perawat yang ada pada kategori ini dengan tempat perawat tersebut bekerja.

Jika hasil penelitian yang didapatkan diamati dari tiga komponen yang terdapat pada komitmen organisasi maka dari 142 orang perawat yang memiliki komitmen afektif kategori tinggi berjumlah 75 orang perawat (52,8 %), pada komitmen normatif kategori tinggi berjumlah 79 orang perawat (55,6 %), dan untuk komitmen berkelanjutan pada kategori tinggi berjumlah 85 orang perawat (59,9 %).

Dari hasil yang telah dijelaskan di atas maka dapat dilihat bahwa aspek komitmen berkelanjutan merupakan persentase paling tinggi yang dimiliki oleh perawat pekasana yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang dalam hal komitmen organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dian dan Hermawan pada tahun 2013 dimana lokasi penelitian ini bertempat di Rumah Sakit Fatima Ketapang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan pada perawat juga berada dalam kategori tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang memiliki komitmen organisasi yang cenderung mengacu terhadap keuntungan dan kerugian yang akan didapatkan apabila bertahan maupun keluar dari organisasi di tempat perawat tersebut bekerja. Hal tersebut juga memiliki arti

bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang menyadari tentang betapa sulitnya mendapatkan pekerjaan lain jika mereka keluar dari organisasi tersebut.

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh Wahyuni, Machmud, dan Jafril (2019) mengenai rendahnya komitmen afektif pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono menunjukkan bahwa perawat masih belum memiliki ikatan secara emosional dengan organisasi tersebut sehingga hal ini memberikan pengaruh terhadap motivasi internal pada diri perawat. Berdasarkan hasil analisis kuisioner yang telah diberikan pada aitem pernyataan mengenai komitmen afektif menunjukkan bahwa perawat pelaksana tidak merasa masalah yang dihadapi oleh pihak rumah sakit juga merupakan masalah bagi diri perawat dan belum merasa bahwa perawat menjadi bagian penting pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Perawat yang mengalami stres kerja tinggi memiliki kesempatan untuk menunjukkan komitmen organisasi tinggi dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres kerja rendah. Stres kerja atau dapat juga dikenal dengan kelelahan secara emosional merupakan salah satu dari gejala kejenuhan kerja (*burnout*) yang dapat memberikan dampak pada keinginan untuk melakukan pindah kerja.

Artikel Kelima

Judul	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap <i>Intention To Quit</i> (Studi Pada Karyawan PT Bank Jateng)
Nama Penulis	Alfian Arya Putradiarta dan Edy Rahardja
Tahun Publikasi	2016

Tujuan	Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap <i>intention to quit</i> karyawan PT Bank Jateng.	PT Bank Jateng. Berdasarkan hasil analisis uji t mengenai pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap <i>intention to quit</i> menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -
Metode	Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data primer dimana kuisioner tersebut berisi pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden sebanyak 80 orang di PT. Primayudha Mandirijaya. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier dan untuk uji asumsi klasik meliputi uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis atau uji t dan uji signifikansi simultan atau uji f dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.	0,385 dimana hal ini memiliki arti bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Jateng dapat memberikan pengaruh terhadap <i>intention to quit</i> karyawan tersebut. Nilai t hitung didapatkan sebesar -
Subjek	Sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 80 orang responden dari 392 orang karyawan pada PT Bank Jateng. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa <i>stratified sampling</i> yang berarti bahwa semua orang yang terdapat pada <i>sampling frame</i> dikelompokkan pada kategori tertentu dan sampel yang sistematis pada kategori tersebut akan di pilih (Ferdinand, 2011).	4,172 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel <i>intention to quit</i> pada karyawan PT Bank Jateng secara parsial. Jika dilihat dari angka indeks yang didapatkan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memilih untuk bertahan pada perusahaan maka akan memberikan dampak pada meningkatnya komitmen organisasional karyawan PT Bank Jateng. Hal tersebut dianggap oleh karyawan PT Bank Jateng sebagai bentuk cerminan dari komitmen organisasional mereka kepada perusahaan dimana hal ini dapat mengurangi tingkat <i>intention to quit</i> pada karyawan.
Hasil	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan dibuktikan nilai <i>Z skewness</i> dan <i>kurtosis</i> yang berada diantara kurang lebih 1,96. Uji multikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dimana nilai VIF yang paling tinggi bernilai sebesar 1,201. Sedangkan untuk uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Hasil yang didapatkan saat melakukan uji asumsi klasik yaitu telah memenuhi kelayakan model regresi yang disyaratkan. Variabel komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel <i>intention to quit</i> pada karyawan	Selain itu, nilai koefisien regresi yang didapatkan dari pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel <i>intention to quit</i> sebesar 0,331. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang ditunjukkan pada hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap <i>intention to quit</i> pada karyawan PT. Bank Jateng. Dari hasil uji hipotesis dengan analisis uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel <i>turnover intention</i> .
<hr/> Artikel Keenam		
Judul	<i>Literature review: Stres kerja pada perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat</i>	
Nama Penulis	Wijar Prasetyo	

Tahun Publikasi	2017	penjadwalan, dan staffing dari dukungan manajemen terhadap pelayanan yang diberikan pada pasien di Ruang Gawat Darurat, dan karakteristik individu.
Tujuan	Untuk <i>mereview</i> faktor apa saja yang menjadi penyebab dari stres kerja yang dialami oleh perawat yang bertugas di Ruang Gawat Darurat.	
Metode	Metode yang digunakan oleh peneliti dalam mencari jurnal untuk <i>literature review</i> melalui MESH (<i>Medical Subject Heading</i>) dimana jurnal akan di review sesuai dengan PICOT (<i>Problem, Intervention, Comparison, Outcome, Time</i>), dan terdapat batasan-batasan dalam memilih jurnal maupun hal lainnya. Jurnal yang digunakan pada <i>literature review</i> ini diperoleh melalui database penyedia jurnal internasional <i>Scientific Indonesia</i> dan jurnal <i>Proquest</i> menggunakan <i>google scholar</i> . Kata kunci yang dituliskan peneliti untuk pencarian jurnal sesuai dengan MESH (<i>Medical Subject Heading</i>) yaitu <i>nurse</i> , stres, dan <i>emergency</i> lalu dipilih jurnal yang <i>full text</i> . Ditemukan sebanyak 20.414 jurnal lalu dipersempit dengan <i>disertation and theses</i> menjadi sebanyak 8.175 jurnal kemudian diurutkan dari tahun yang terbaru. Sedangkan pada situs <i>google scholar</i> ditemukan sebanyak 1.007 jurnal lalu dispesifikkan ke dalam 6 tahun terakhir dan pada akhirnya ditemukan sebanyak 587 jurnal. Setiap pertanyaan telah mengikuti ketentuan PICOT dimana P merupakan <i>problem/pasien/populasi</i> , I/E merupakan <i>implementasi/intervensi/exposure</i> , C merupakan <i>kontrol/intervensi perbandingan</i> , O merupakan <i>hasil</i> , dan T merupakan <i>time</i> .	
Subjek	Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat	
Hasil	Dari beberapa penelitian yang digunakan untuk menjadi referensi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perawat yang mengalami stres itu berasal dari berbagai faktor diantaranya adalah sarana dan prasarana berupa fasilitas dan alat medis yang terdapat di Ruang Gawat Darurat, administrasi, sumber daya manusia berupa manajemen,	
Artikel Ketujuh		
Judul	Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. X	
Nama Penulis	Adhistry Merrial Oya dan Jimmy Ellya Kurniawan	
Tahun Publikasi	2019	
Tujuan	Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. X.	
Metode	Variabel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. dalam tahap pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuisioner dimana pada variabel stres kerja mengadaptasi alat ukur milik Parker dan Decotis (1983) dan untuk variabel komitmen organisasi mengadaptasi alat ukur milik Meyer dan Allen (1991). Kedua alat ukur tersebut memiliki jumlah aitem yang berbeda, pada alat ukur stres kerja memiliki sebanyak 13 aitem dan alat ukur komitmen organisasi memiliki sebanyak 24 aitem. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala <i>likert</i> . Model skala yang dipilih penelitian ini adalah <i>point skala likert</i> dengan meminta subjek penelitian mengisi serta memilih dari rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) pada masing-masing aitem yang telah dirancang dalam kuisioner tersebut.	
Subjek	Jumlah subjek penelitian ini adalah 90 orang karyawan yang bekerja di bagian produksi.	
Hasil	Hasil uji reliabilitas skala stres kerja dilakukan pada setiap	

dimensi *time stress* dan *anxiety* dengan mendapatkan nilai *cronbach alpha* berturut-turut sebesar 0,85 dan 0,78. Sedangkan hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi dilakukan pada setiap aspek yaitu aspek aspek komitmen normatif, aspek komitmen kontinyu, dan aspek komitmen afektif dengan mendapatkan nilai *cronbach alpha* berturut-turut sebesar 0,59, 0,70, dan 0,67.

Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk melakukan uji normalitas dan untuk menguji hipotesis menggunakan *spearman* dengan bantuan aplikasi SPSS. Setelah melakukan uji korelasi maka didapatkan hasil bahwa hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di bagian produksi pada PT. X. peneliti menduga terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan karena skor yang didapatkan pada variabel ini tergolong rendah. Faktor tersebut diduga adalah faktor etos kerja.

PEMBAHASAN

Menurut Greenberg (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi mengenai sejauh mana karyawan tersebut dapat terlibat dengan organisasinya dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat diperlukan dikarenakan hal tersebut dapat memicu keinginan untuk berkontribusi secara penuh terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi tentunya berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Stres kerja dapat ditemukan melalui suatu pekerjaan dimana karyawan merasakan gejala psikologis yang dapat mengganggu kinerjanya pada perusahaan tempat mereka bekerja (Schultz & Schultz, 1994). Karyawan dapat mengalami stres kerja apabila tekanan dari pekerjaannya dianggap melebihi batas kemampuannya. Stres kerja dapat dialami oleh siapapun baik karyawan maupun perawat. Menurut Karambut dan Noormijati (2012) berpendapat bahwa apabila seseorang yang mengalami stres kerja dan tidak dapat menanggulangnya maka akan cenderung tidak produktif

dengan menunjukkan sikap bermalas-malasan tidak efisien, keinginan untuk pindah namun tidak pindah-pindah, tidak efektif, dan berbagai sikap lainnya yang dapat menimbulkan kerugian pada organisasi tersebut.

Menurunnya komitmen organisasional pada karyawan merupakan salah satu dampak yang ditimbulkan dari stres kerja yang tak kunjung segera diatasi. Hasil kajian artikel ilmiah pada tabel di atas menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi. Apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah maka komitmen organisasinya tinggi begitupula sebaliknya. kedua variabel ini tidak memiliki hubungan yang signifikan.

PENUTUP

Simpulan

Secara garis besar dari kajian literatur ini ditemukan bahwa riset-riset yang telah dilakukan di Indonesia tentunya yang mengkaji mengenai variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi mendefinisikan kedua variabel tersebut berbeda-beda.

Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang berdampak secara fisik maupun psikologis. Sedangkan komitmen organisasi merupakan bentuk kontribusi yang ditunjukkan oleh anggotanya kepada organisasi yang bersangkutan dimana anggota tersebut merasa nilai-nilai yang terdapat pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang terdapat pada dirinya.

Setelah mengkaji beberapa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dengan komitmen organisasi tidak saling berhubungan secara positif baik pada karyawan maupun perawat (sampel umum).

Saran

Untuk lebih mengoptimalkan penelitian berikutnya yang membahas hal ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara mendalam dengan subjek dan lokasi penelitian yang berbeda. Dikarenakan peneliti tidak dapat melakukan penelitian secara langsung di lapangan maka peneliti memutuskan untuk menggunakan metode kajian literatur sebagai tugas akhirnya. Kajian literatur pada artikel penelitian ini tentunya jauh dari kata sempurna sehingga peneliti berharap agar kedepannya dapat memperbaiki kekurangan yang terdapat dalam artikel ini mengingat pembahasan mengenai kedua variabel ini tergolong luas dan merinci maka diperlukan penelitian berikutnya untuk dapat melengkapi kekurangan yang terjadi pada artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (edisi ke empat). New York: McGraw-Hill Education.
- Effendi, V. A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1). Diunduh dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/301>
- Elyani, N., & Irmawati, L. I. (2016). Analisis tingkat beban kerja terhadap stres kerja perawat di Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskular RSUD Dr. Soetomo. *Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo*, 2(2), 133-142. Diunduh dari <http://jurnal.stikes-yrsds.ac.id/index.php/JMK/article/view/59/57>
- Evans, G. W., & Johnson, D. (2000). Stress and open-office noise. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 779-783. Diunduh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/8d1c/64e446ca06a48b3bda00f7bd090dfb0a2bb1.pdf>
- Ferdinand, A. (2011). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2010). *Behavior in organizations* (edisi ke sepuluh). Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede, P. W., Gede, R., & Made, S. P. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(02), 125-145. Diunduh dari https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_n_1_dir/699e1cbeb8dc5869a8fc7aaf213adf48.pdf
- Kamus Besar Bahasa Indonesia V(0.2.1 Beta for Android)[Handphone Software]. (2016). Karambut, C. A., & Noormijati, E. A. T. (2012). Analisis pengaruh kecerdasan emosional stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668. Diunduh dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/451/490>
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-278. Diunduh dari [https://www.idosi.org/wjss/2\(4\)09/12.pdf](https://www.idosi.org/wjss/2(4)09/12.pdf)
- Kreitner, R., & Knicki, A. (2003). *Perilaku organisasi* (edisi pertama). Jakarta: Salemba Empat.
- Levy, P. (2009). *Industrial organizational psychology: Understanding the workplace* (edisi ke tiga). New York: Worth Publishers.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Diunduh dari http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Oya, A. M., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. X. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 63-72. Diunduh dari

- <https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/article/download/1372/1145>
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60. Diunduh dari <https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/30/28>
- Parker, D. F., & Decotis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior And Human Performance*, 32(0), 160-177. Diunduh dari <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/25099/0000531.pdf>
- Prasetyo, W. (2017). *Literature review*: stres perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Ners LENTERA*, 5(1), 43-55. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/231969-literature-review-stres-perawat-di-ruang-365335b2.pdf>
- Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *intention to quit* karyawan PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2036-3051. Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/12696/9711>
- Purba, F. J., Suprpto, M. H., & Elisabeth, M. P. (2014). Pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Darmo, Surabaya. *Jurnal GEMA AKTUALITA*, 3(2), 83-97. Diunduh dari <http://dspace.uhpsurabaya.ac.id:8080/xmlui/handle/123456789/100>
- Putradiarta, A. A., & Rahardja, E. (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap *intention to quit* (Studi pada karyawan PT. Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1-12. Diunduh dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17908>
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (edisi ke enam belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA*, 6(2), 958-967. Diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/19946/20293>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today*. New York: McMillan Publishing Company, Inc.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Malang: Penerbit Malang.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 31-37. Diunduh dari <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/viewFile/17742/17663>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982, Tentang Wajib Daftar Perusahaan
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational stress and organizational commitment in Private Banks: A Sri Lankan experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 78-99. Diunduh dari <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/5004/5104>
- Wahyuni, F. D., Machmud, R., & Jafril. (2019). Komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Endurance : Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 4(3), 530-539. Diunduh dari <http://ejournal.lldikti10.id/index.php/endurance/article/download/4572/1486>
- Wibowo, A. B. (2012). *Dampak beban kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Airlangga, Surabaya.