

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN CV INDO KARTAWIJAYA**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:
GLENN CHRISTOVER NPM:
115170247**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN CV INDO KARTAWIJAYA**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:
GLENN CHRISTOVER NPM:
115170247**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama mahasiswa : Glenn Christover

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170247

Program Studi : Sistem Manajemen

Alamat :

Telp:

HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta 30 Juni 2021



Glenn Christover

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GLENN CHRISTOVER
N. P. M. : 115170247
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN CV INDO
KARTAWIJAYA

Jakarta, 6 Juli 2021

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : GLENN CHRISTOVER
N. P. M. : 115170247
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN CV INDO
KARTAWIJAYA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -

-

Jakarta,2021

Pembimbing,

(Mei Ie, S.E., M.M.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) GLENN CHRISTOVER (115170247)
- (B) *EFFECT OF WORK STRESS AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES OF CV INDO KARTAWIJAYA*
- (C) *xvii + 92 pages, 22 tables, 7 pictures, 4 attachments*
- (D) *HUMAN RESAURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: One of the things that leaders must pay attention to is the employee's organizational commitment. Therefore, companies need professional and trained employees to be able to deal with various work pressures. One of the factors that influence organizational commitment is job stress and job satisfaction. Work stress is a tension that causes an imbalance in the psychological condition of workers. Job satisfaction is an employee's attitude towards aspects of work that can lead to pleasant or unpleasant feelings. By improving the work stress system and employee job satisfaction is the key to success in maintaining employee organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of job stress on organizational commitment and to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment. The sample size used in this study was 40 respondents and this study used SmartPLS 3. With the results of the study, work stress had a negative and insignificant effect on organizational commitment and job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment.*
- (F) *Reference 43 (2016-2020)*
- (G) Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) GLENN CHRISTOVER (115170247)
- (B) PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERDAHAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV INDO KARTAWIJAYA
- (C) xvii + 92 halaman, 22 tabel, 7 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin adalah mengenai komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang profesional dan terlatih agar dapat menghadapi berbagai tekanan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan suatu ketidakseimbangan pada kondisi psikologis pekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dengan memperbaiki sistem stres kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah kunci sukses menjaga komitmen organisasi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden dan penelitian ini menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- (F) Daftar acuan 43 (2016-2020)
- (G) Mei Ie, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Follow your dream.”

-Start Up

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan
Untuk keluarga, teman- teman, dan para pengajar
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan dukungan dan motivasi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV Indo Kartawijaya” dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dalam hal memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selesainya penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, menuntut penulis dari awal sampai akhir dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Franky Slamet S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh dosen di Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
7. Kedua orang tua saya dan tante saya yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, serta bantuan kepada penulis sejak awal masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

8. Teman penulis Debby Chyntia yang bekerja di CV Indo Kartawijaya yang telah membantu menyebarkan kuesioner di perusahaan tersebut.
9. Teman-teman satu bimbingan, yang telah memberikan bantuan, semangat, dan informasi yang berguna hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
10. Sahabat “Good Vibes” Andre Watlee, Benny Setiawan, Hanzel Edward, Harris Kristanto, Rino Andriyani, Riski Andriyani, Harianta Wijaya Julian Andrew, dan Arnold Sanjaya.
11. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah menemani dari perkuliahan semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang juga memberikan semangat dan masukan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi tidak sempurna dan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Penulis akan menerima segala kritik dan saran yang memberi masukan dari semua pihak agar berguna untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terimakasih dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 6 Juli 2021

Penulis,

(Glenn Christover)

DAFTAR ISI

SKRIPSI	-
SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	6
1. Tujuan.....	6

2. Manfaat	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	7
1. Komitmen Organisasi	7
2. Stres Kerja	8
3. Kepuasan Kerja	10
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	12
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	12
2. Definisi Stres Kerja.....	14
3. Definisi Kepuasan Kerja.....	15
C. KAITAN ANTAR VARIABEL.....	17
1. Kaitan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	17
2. Kaitan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	18
D. Penelitian yang Relevan	19
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	22
1. Kerangka Pemikiran	22
2. Hipotesis	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. DESAIN PENELITIAN.....	24
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	24
1. Populasi	24
2. Teknik Pemilihan Sampel	24
3. Ukuran Sampel	25
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	25

1. Operasional Variabel.....	25
2. Instrumen.....	27
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas	32
E. ANALISIS DATA.....	33
1. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	33
2. Uji Kecocokan (<i>Godness of Fit/ GoF</i>).....	33
3. Uji Hipotesis (Uji t-statistik).....	33
BAB IV	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	34
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	38
C. HASIL ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	43
1. Hasil Uji Analisis Validitas	43
a. Uji <i>Convergent Validity</i>	43
d. Hasil Uji Analisis Reabilitas	46
D. HASIL ANALISIS DATA	47
1. Hasil Uji <i>R-Square</i> (R^2).....	47
2. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (<i>GoF</i>).....	48
3. Hasil Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	48
E. PEMBAHASAN.....	50
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	50
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	51
BAB V.....	53
PENUTUP	53

A. Kesimpulan.....	53
B. Keterbatasan dan Saran.....	53
1. Keterbatasan.....	53
2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	19
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.2 Tabel Outer Loading	28
Tabel 3.3 Tabel Average Variance Extracted (AVE)	30
Tabel 3.4 Tabel Cross Loading	31
Tabel 3.5 Cronbach's Alpha.....	33
Tabel 3.6 Composite Realibility	32
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Usia.....	35
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Lama Bekerja	37
Tabel 4.5 Objek Penelitian Variabel Stres Kerja.....	38
Tabel 4.6 Objek Penelitian Variabel Kepuasan kerja	49
Tabel 4.7 Objek Penelitian Variabel Komitmen Organisasi	41
Tabel 4.8 Tabel Outer Loading	43
Tabel 4.9 Tabel Tabel Average Variance Extracted (AVE)	44
Tabel 4.10 Tabel Cross Loading.....	45
Tabel 4.11 Cronbach's Alpha.....	46
Tabel 4.12 Composite Realibility	46
Tabel 4.13 Tabel R-Square.....	47
Tabel 4.14 Tabel Goodness of Fit (GoF)	48
Tabel 4.15 Tabel Uji Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	23
Gambar 3.1 Hasil Uji Validitas	29
Gambar 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin	34
Gambar 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Usia	35
Gambar 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Pendidikan Terakhir	36
Gambar 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Lama Bekerja.....	37
Gambar 4.5 Hasil Uji Bootstraping	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	62
Lampiran 2. Hasil Data Kuesioner	67
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
Lampiran 4. Hasil Uji Analisis Data.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap individu merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat-sifat kehidupan. Sebagai makhluk hidup, individu perlu memenuhi kebutuhannya untuk bertahan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara bekerja, jika individu memiliki pekerjaan maka ia juga akan mendapatkan bayaran yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya, terutama kebutuhan dasar yang meliputi sandang, pangan, dan papan. Di era sekarang juga sudah banyak yang menyediakan lapangan pekerjaan seperti bisnis-bisnis kecil, usaha kecil menengah, organisasi atau juga perusahaan besar yang bermunculan dan rata-rata lapangan pekerjaan tersebut membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk menunjang proses kegiatan kerja tersebut.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan fungsi manajemen yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh karyawannya. Namun, tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk, maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Widiensyah (2018), SDM merupakan faktor utama pencapaian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan cara ini, SDM memang harus diawasi dan diharapkan agar bisa benar-benar dimanfaatkan untuk mendukung kepentingan organisasi. Organisasi yang membutuhkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi membutuhkan SDM yang pada dasarnya dapat berpikir, terampil dalam menghadapi

persaingan dan dapat bertindak cepat. Dengan cara ini organisasi diperlukan untuk membangun sifat SDM yang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Akbar *et al.*, 2017). Salah satu upaya perusahaan atau organisasi dalam mengawasi SDM adalah dengan membangun komitmen organisasi karyawan.

Komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi seorang karyawan menjadikan dirinya menjadi anggota organisasi dan berkeinginan untuk terlibat di dalam organisasi tersebut menurut Robbins *et al.*, (2010 dalam Sugiarto, 2018). Komitmen organisasi dianggap mampu meningkatkan kinerja individu atau karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal utama bagi organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Anggota organisasi yang fokus pada organisasi mereka dapat membangun perspektif yang lebih positif tentang organisasi dan merasa senang tanpa harus dipaksa untuk mengeluarkan tenaga ekstra demi kepentingan organisasi (Pradhan *et al.*, 2017). Ini menunjukkan jika komitmen organisasional mempunyai arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, namun juga mencakup koneksi dinamis dan kemauan individu akan melakukan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan, seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor atau variabel ini didasari oleh penelitian terdahulu oleh Widayanti dan Sariyathi (2016), menyatakan jika Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif pada komitmen organisasi. Hasil ini meyakinkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh individu/karyawan, semakin rendah komitmen mereka kepada organisasi. Di sisi lain, semakin rendah stres kerja yang dialami individu/karyawan, semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi. Hafni dan Sari (2019), mengungkapkan bahwa stres adalah dimana kondisi tekanan bagi diri sendiri dan jiwa seseorang sudah melebihi kapasitasnya dan dapat menyebabkan terganggunya

kesehatan bila dibiarkan. Setiap individu tidak dapat menghindari stres, segala sesuatu yang mungkin bisa dilakukan hanyalah bagaimana menghadapi dan mengelola stres dengan baik.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Faktor atau variabel ini juga ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Widayanti dan Sariyathi (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menurut Yulia, *et al.* (2018), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, tingkat kepuasan seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lainnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu atau karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan pegawai tersebut.

Di Jakarta sudah banyak sekali perusahaan, mulai dari perusahaan keluarga, perusahaan perseorangan, maupun perusahaan besar yang sudah berbentuk firma, perseroan komanditer (CV), ataupun perseroan terbatas (PT). CV Indo Kartawijaya merupakan salah satu perusahaan yang berkontribusi dalam membuka lapangan pekerjaan dan memajukan perekonomian. Perseroan ini bergerak dibidang bisnis makanan, dimana menyediakan dan menjual berbagai jenis daging sapi mulai dari lokal maupun impor dengan kualitas premium. Perusahaan ini berlokasi di Jakarta tepatnya di daerah Kosambi ini dibangun dari usaha *online* kecil sejak tahun 2017, menghasilkan produk yang dapat ditemukan di beberapa *e-commerce*, seperti Tokopedia dan Shoope dengan nama *Bliss Kitchen*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka cenderung dianggap ada hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen

organisasi. Maka dari pengertian diatas, peneliti memilih CV Indo Kartawijaya sebagai tempat eksplorasi karena CV Indo Kartawijaya merupakan organisasi yang memiliki kerangka persaingan yang ketat sebagai organisasi dengan klasifikasi makanan atau pangan di Jakarta. Terlebih lagi, CV Indo Kartawijaya merupakan sebuah organisasi yang memiliki pembeli dari berbagai kalangan sehingga ujian yang harus dihadapi seiring dengan pesatnya kemajuan jagat makanan atau pangan semakin tinggi dengan permintaan untuk menjaga komitmen yang kuat kepada pembeli. Ditambah lagi baru-baru ini terdapat fenomena dimana keluarnya karyawan yang bisa dibilang memiliki peranan yang cukup penting, yaitu sebagai HRD di CV Indo Kartawijaya, maka dari inilah pentingnya menjaga komitmen organisasi karyawan dalam CV Indo Kartawijaya, sehingga tidak terdapat lagi karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari CV Indo Kartawijaya.

Perusahaan ini sama seperti perusahaan lain pada umumnya yang pastinya memerlukan karyawan untuk menjalankan operasional perusahaannya. sudah menjadi hal yang harus diperhatikan bagi para pimpinan mengenai komitmen organisasi karyawan itu sendiri. Beberapa variabel diatas erat hubungannya dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasi. semakin tingginya komitmen organisasi akan menggambarkan sejauh mana visi dan misi dari organisasi dapat terwujud. Seperti yang kita ketahui bahwa setiap individu tidak memiliki komitmen organisasi yang sama, sehingga para pemimpin dapat memikirkan cara dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan tujuan peningkatan operasional perusahaan. Oleh karena ini peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV INDO KARTAWIJAYA DI JAKARTA”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Stres kerja berdampak buruk pada komitmen organisasi karyawan.
- b. Membangun kepuasan karyawan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
- c. Banyaknya beban kerja yang menuntut karyawan memicu akan stres kerja.
- d. Kepuasan kerja merupakan pertimbangan yang membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasi.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan pada masalah yang telah teridentifikasi, dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa batasan masalah. Hal yang menjadi batasan tersebut adalah:

- a. Komitmen organisasi diukur dengan dimensi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.
- b. Stres kerja diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, manajemen peran, hubungan intrapersonal, gaya organisasi, pengembangan karir, dan konflik keluarga-pekerjaan.
- c. Kepuasan kerja diukur dengan dimensi promosi, pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Indo Kartawijaya?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Indo Kartawijaya?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini dengan adanya kaitan dengan permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Indo Kartawijaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Indo Kartawijaya.

2. Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Praktik: untuk mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan.
- b. Manfaat Akademis: penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan panduan bagi yang akan meneliti mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 321–336.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 102-109.
- Aranki, D., Suifan, T., & Sweis, R. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
<https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 964-992.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Ates, O. T., & Ihtiyaroglu, N. (2019). Analysis of the relationship between Stress and organizational commitment in employees: A Meta-Analysis Study. *Journal of Education and Training Studies*, 7(1), 94-106.
<https://doi.org/10.11114/jets.v7i1.3702>

- Azad-Marzabadi, E., & Fesharaki, M. G. (2016). Job stress and related factors among iranian male staff using a path analysis model. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 18(6).
<https://doi.org/10.5812/ircmj.34314>
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan muji motor. *E-Jurnal Manajemen*, 6(2), 919-947.
- Damrus, D., & Sihalo, R. D. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. pelabuhan indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1).
<https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i1.885>
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Varin, M. D., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 123-134.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iied.2019.05.001>
- Faizan, R., & Haque, A. U. (2019). Working efficiency of contrasting genders under eustress, distress, hyper-stress, and hypo-stress. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 12(11), 32-46.
<https://doi.org/10.17010/pijom/2019/v12i11/148411>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior (OCB) mediated by organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09).

<https://doi.org/10.18535/ijserm/v7i9.em01>

Habriyanto, H., Nasution, M. Y., & Harahap, M. Y. (2019). Analisis pola konsumsi masyarakat kota jambi pada bulan ramadhan menggunakan pendekatan Smart PLs 3.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 118-126.

<https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.573>

Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Wlradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 55-66.

Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The effect of job stress and job satisfaction on organizational commitment. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 1(1), 110-119.

<https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363>

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta: Bumi Aksara.

Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>

Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). The effect of work conflict and job stress on employees performance with organizational commitment as intervening variable. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 1-8.

<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model kelelahan emosional: antaseden dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293-336.

<https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>

Muqoyyarah, L. (2018). Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.

<https://doi.org/10.25273/equilibrium.v6i1.2190>

- Navas, M. S., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7.
<https://doi.org/10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602>
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR. Andalas Management Review*, 4(2), 32-45.
<https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>
- Park, H. S., & Park, H. Y. (2019). The effect of efficiency evaluation on the organizational effectiveness of the cabin crew's competency-focusing on the job satisfaction of the personal capacity of airline cabin crews. *The Journal of Distribution Science*, 17(7), 5-13.
<https://doi.org/10.15722/jds.17.7.201907.5>
- Patra, A., & Aima, M. H. (2018). The effect of organizational culture and job satisfaction on organizational commitments and the implementation on organizational citizenship behavior in employees of Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(12), 320-328.
<https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.12.2018.p8443>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan The Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187-2206.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.
<https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh faktor pribadi, organisasi dan non organisasiterhadap komitmen organisasikaryawan pada PT. PLN Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142-152.
<https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.275>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Seventh edition. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiarto, C. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan perceived organizational support terhadap turnover intentions pada karyawan hotel Sahid Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Suryanthini, P. M., Landra, N., & Agung, A. P. (2020). The influence of job stress and employee engagement to organizational commitment and employee performance (Study on PT. Biseka Denpasar). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(08), 21836-21845.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i08.833>
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics & Management*, 28, 90-111.
<https://doi.org/10.22367/jem.2017.28.06>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229-234.

<https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>

Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2409.

<https://doi.org/10.3390/ijerph15112409>

Yulia, S., Tjatur, D. D., & Kodyat, A. G. (2018). Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover perawat di rumah sakit umum Anissa Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 2(1), 77-89.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83-90.

<https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>

2021-07-10, 9:13 P