

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Empiris

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><b>PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PBF. PT. BANYUMAS DENPASAR.</b> Sumber E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 2, 2018: 964-992 ISSN : 2302-8912 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15</a></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres Kerja</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. Komitmen Organisasi</li> </ol>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. R Square adalah 0,578. Hal ini berarti 57,8 persen komitmen organisasi karyawan PBF. PT. Banyumas dapat dijelaskan oleh variasi variabel stres kerja, kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 42,2 persen disebabkan oleh faktor – faktor lain diluar model.</p>
2.	<p><b>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA SARI SEGARA RESORT VILLA &amp; SPA.</b> Sumber E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5722-5753 ISSN : 2302-8912</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres Kerja</li> <li>2. Komitmen Karyawan</li> <li>3. <i>Turnover Intention</i></li> </ol>	<p>Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Besarnya pengaruh stres kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y1) adalah sebesar -0,515. Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar -51,5 persen, sedangkan sisanya sebesar -48,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.</p>
3.	<p><b>PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PENDAPATAN PROVINSI BALI</b> Sumber</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iklim Organisasi</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. Komitmen Organisasional</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. <math>R^2 = 0,776</math>, yang berarti bahwa sebesar 77,6 iklim organisasi dan</p>

	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10 2016: 6345-6372 ISSN : 2302-8912		kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, sedangkan sisanya sebesar 22,4 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.
4.	<b>PENGARUH KEPUASAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI</b> Sumber E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7022-7049 ISSN : 2302-8912	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Pemberdayaan Karyawan</li> <li>3. Stres Kerja</li> <li>4. Komitmen Organisasi</li> </ol>	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dapat diketahui nilai R <sup>2</sup> sebesar 0,706 atau 70,6% yang berarti bahwa besarnya kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.
5.	<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU TK DAN SD PADA SEKOLAH X DI JAKARTA BARAT</b> Sumber Jurnal Manajemen Indonesia (Vol. 18(2), pp. 154-164, 2018) Online ISSN: 2502 -3715 Print ISSN: 1411 - 7835	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> <li>3. Stres Kerja</li> <li>4. Komitmen Organisasi</li> </ol>	Temuan penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Kontribusi penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen sekolah X untuk memelihara dan mengelola lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja agar menjadi lebih baik agar guru dapat memberikan kontribusi yang lebih baik pada kinerja mereka dan memutuskan untuk bekerja di sekolah yang sama untuk periode yang lebih lama. waktu. R-Square (R <sup>2</sup> ) untuk mengetahui sejauh mana konstruk independen menjelaskan konstruk dependen. Hasil pengukuran R <sup>2</sup> adalah 0.584 atau 58,4%, artinya variasi nilai pada konstruk komitmen organisasi dijelaskan oleh variasi nilai konstruk stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 58,4%. Sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh

			konstruk lain.
6.	<p><b>THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT</b>  Source <i>ISSN 2621-6167, e-ISSN 2621-4466</i>  <a href="https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe">https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe</a>  <i>INDONESIAN JOURNAL OF BUSINESS AND ECONOMICS</i>  <i>Vol. 1 Issue 1, June 2018</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job Stress</li> <li>2. Job Satisfaction</li> <li>3. Organizational Commitment</li> </ol>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>
7.	<p><b>THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HEALTHCARE PERSONNEL</b>  Source <i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 1. Ver. II (Jan. 2017), PP 54-59</i>  <a href="http://www.iosrjournals.org">www.iosrjournals.org</a></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job Satisfaction</li> <li>2. Organizational Commitment</li> </ol>	<p>Dari hasil analisis, tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik dari kepuasan intrinsik pada komitmen organisasi. Hanya kepuasan ekstrinsik yang ditentukan secara negatif signifikan terhadap komitmen kelanjutan dan efek positif pada komitmen normatif. Dengan kata lain, peningkatan tingkat kepuasan ekstrinsik menyebabkan penurunan komitmen kelanjutan dan peningkatan komitmen normatif.</p>
8.	<p><b>INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG ELECTRONIC MEDIA PRACTITIONERS IN SOUTH WEST, NIGERIA</b>  Source <i>Ago-Iwoye Journal of Social and Behavioural Sciences</i>  <i>Vol. 3, No. 2, 2014</i>  ISSN: 0795-9782</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work Environment</li> <li>2. Organizational Commitment</li> </ol>	<p>Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memprediksi komitmen afektif (<math>R^2</math> (adj) = 0,014; <math>p &lt; 0,05</math>); komitmen normatif (<math>R^2</math> (adj) = .004; <math>p &lt; .05</math>); komitmen kelanjutan (<math>R^2</math> (adj) = .033; <math>p &lt; .05</math>) serta total komitmen afektif komitmen organisasi (<math>R^2</math> (adj) = .021; <math>p &lt; .05</math>) dari praktisi media elektronik. Lingkungan kerja memiliki implikasi terhadap komitmen organisasi praktisi media elektronik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi di semua aspek. Rekomendasi dibuat untuk praktik sumber daya manusia yang efektif serta untuk studi</p>

			lebih lanjut.
9.	<p><b>THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE EMPLOYEE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE OF ADMINISTRATION STAFFS AT STATE MALIKUSSALEH UNIVERSITY</b></p> <p>Source: Indonesian Journal of Educational Review p-ISSN 2338-2018   e-ISSN 2335-8407 Vol. 5, No.1 , July 2018, p 52-67 Available online at <a href="http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer">http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer</a></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job Satisfaction</li> <li>2. Transformational Leadership</li> <li>3. Work Discipline</li> <li>4. Performance Employee</li> <li>5. Organizational Commitment</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan di atas komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi hubungan mediasi parsial antara Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p>
10.	<p><b>THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTION EVIDENCE</b></p> <p>Source Volume 18 (1), 2019: 73 - 82 P-ISSN: 1412-8969; E-ISSN: 2461-0771</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work Ethic</li> <li>2. Job Satisfaction</li> <li>3. Organizational Commitment</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Pengaruh tidak langsung etika kerja Islam pada komitmen organisasi lebih rendah daripada yang langsung. Etika kerja Islami dapat meningkatkan komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sementara itu, pengaruh total tidak langsung etika kerja Islam pada komitmen organisasi lebih kecil dari yang langsung. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah harus melakukan penilaian berkelanjutan pada kepuasan kerja para guru dan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka.</p>
11.	<p><b>TESTING THE EFFECTS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT,</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Employee Engagement</li> <li>2. Work Environment</li> </ol>	<p>Akhirnya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pembelajaran organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>

	<p><b>WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT</b>  Source 1877-0428 © 2016 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<a href="http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/">http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/</a>). Peer-review under responsibility of the International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.139</p>	<p>3. Organizational Learning  4. Organizational Commitment</p>	<p>Temuan ini memberikan wawasan dan saran yang berguna bagi manajemen di lembaga pendidikan tinggi untuk belajar mengembangkan komitmen organisasi di antara karyawan mereka dengan mengadopsi praktik sumber daya manusia yang efektif yang pada akhirnya dapat memimpin daya saing organisasi dan peningkatan kinerja. Temuan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (<math>\beta = 0,475</math>, nilai <math>t = 6,215</math>, <math>p &lt; 0,05</math>), oleh karena itu, H1 diterima. Selain itu, pengaruh pembelajaran organisasi pada komitmen organisasi adalah positif dan signifikan secara statistik (<math>\beta = 0,415</math>, nilai <math>t = 5,344</math>, <math>p &lt; 0,05</math>), akibatnya, H2 didukung. Akhirnya, temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (<math>\beta = 0,152</math>, nilai <math>t = 2,452</math>, <math>p &lt; 0,05</math>), dengan demikian, H3 didukung. Secara keseluruhan, keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi menjelaskan 65% dari total varians dalam komitmen organisasi.</p>
--	---	---	--

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas, penulis menemukan beberapa GAP. Pada penelitian-penelitian terdahulu yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain :

Berdasarkan penelitian Putu Agus Yoga Ariawan, A.A. Ayu Sriathi 2018, hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. R Square adalah 0,578. Ini berarti (57,8%) komitmen organisasi karyawan PBF. PT. Banyumas dapat dijelaskan oleh variasi variabel stres kerja, kepuasan kerja, sedangkan sisanya 42,2 % disebabkan oleh faktor – faktor lain diluar model.

Berdasarkan penelitian Errica Herjany, Innocentius Bernarto 2018, Temuan penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif kepada komitmen organisasi. Kontribusi penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen sekolah X untuk memelihara dan mengelola lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja agar menjadi lebih baik agar guru dapat memberikan kontribusi yang lebih baik pada kinerja mereka dan memutuskan untuk bekerja di sekolah yang sama untuk periode yang lebih lama. waktu. R-Square (R2) untuk mengetahui sejauh mana konstruk independen menjelaskan konstruk dependen. Hasil pengukuran R2 adalah 0.584 (58,4%), artinya variasi nilai pada konstruk komitmen organisasi dijelaskan oleh variasi nilai konstruk stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 58,4%. Sisanya (41,6%) dijelaskan oleh model konstruk lainnya



Based on research Lukmanul Hakim, Agi Syarif Hidayat 2018, Hasil penelitian menunjukkan bahwa, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Based on research Serap Durukan Köse, Tuncay Köse 2017, dari hasil analisis, tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik dari kepuasan intrinsik pada komitmen organisasi. Hanya kepuasan ekstrinsik yang ditentukan secara negatif signifikan terhadap komitmen kelanjutan dan efek positif pada komitmen normatif. Dengan kata lain, peningkatan tingkat kepuasan ekstrinsik menyebabkan penurunan komitmen kelanjutan dan peningkatan komitmen normatif.

## **2.2 Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia pernah didefinisikan sebagai alat dalam mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Sadili Samsudin, 2005)

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu ataupun seni dalam mengatur hubungan peranan sesama pekerja agar efektif dan efisien didalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan juga pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### **2.2.2 Stres Kerja**

Stres kerja adalah sesuatu keadaan ataupun kondisi dimana ketegangan menciptakan ketidakseimbangan fisik juga psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa dan pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu/proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. (Robbins, 2006)

Stres Kerja dikukur dengan menggunakan indikator oleh rasio sebagai berikut, yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

### 2.2.3 Kepuasan Kerja

Definisi teoritis Menurut Robins (2008) dalam (Nasution, 2009:3) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya terima. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. (Hartatik, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan tersebut dapat diukur melalui kemampuan individu, tugas yang diberikan, pencapaian terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, jumlah gaji yang diterima dan jaminan keamanan dalam pekerjaan. (Malayu Hasibuan, 2009)

Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan indikator oleh rasio sebagai berikut, yaitu :

1. Tingkat gaji
2. Promosi
3. Kepemimpinan
4. Lingkungan Kerja

### 2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat teramat penting bagi seorang karyawan-karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Ishak dan Tanjung (2009), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan

diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan. (Sutrisno, 2010)

Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan indikator oleh rasio sebagai berikut, yaitu :

1. Fasilitas, sarana dan peralatan kerja
2. Keamanan dan kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Hubungan antar persona

### 2.2.5 Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi menurut Luthans (2006) adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2008:119), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Yavuz (2010) berpendapat bahwa komitmen karyawan dalam perusahaan sangatlah penting karena komitmen karyawan akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Karambut dkk. (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
- 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)
- 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen merupakan gabungan antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. (Mowday, *et al* 1982)

Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan indikator oleh rasio sebagai berikut, yaitu :

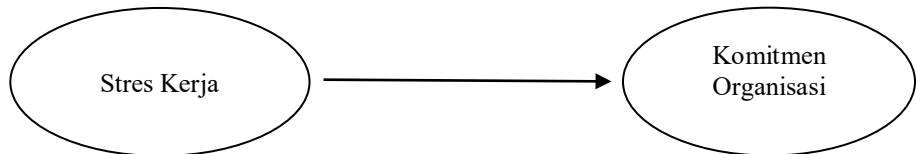
1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras
3. Persamaan nilai-nilai organisasi
4. Persamaan tujuan organisasi



## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Antar Variabel Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi

Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.



Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satu masalah dari stres seperti tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dan tugas tidak sesuai wewenang jabatan bisa berpengaruh ke komitmen organisasi yang menyebabkan komitmen organisasi tersebut menjadi rendah, efek berlebihan dari stres ini adalah meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi dan kinerja organisasi berkurang (Cicei, 2012; Gayathiri & Ramakrishnan, 2014). Khatibi *et al.* (2009) dan Firth *et al.* (2004) menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi mereka. Begitu juga dengan Velnampy dan Aravinthan (2013) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi.

### 2.3.2 Hubungan Antar Variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

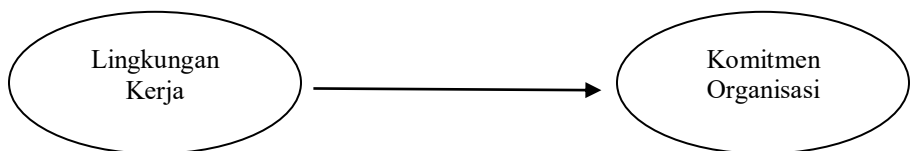
Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.



Menurut Robbins (2004) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seperti semua sikap maka kepuasan kerja terdiri dari perasaan, pikiran, dan perilaku individu yang memiliki relevansi dengan pekerjaan mereka (Jex & Britt, 2008). Papinczak (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi yang mempekerjakan mereka. Hasil penelitian (Errica Herjany & Innocentius Bernarto 2018), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### 2.3.3 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

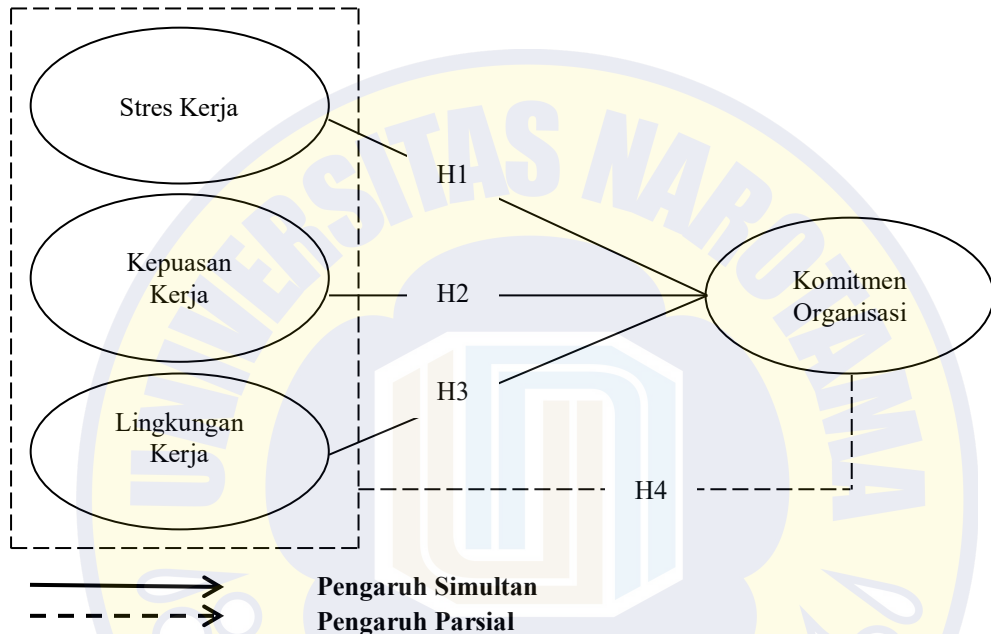
Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.



Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan

kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional. Hasil penelitian (Errica Herjany & Innocentius Bernarto 2018), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

## 2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir  
Sumber: Data Primer

## 2.5 Hipotesis

- H1: Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H2: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H4: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.