



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, SETRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA KARYAWAN CV. MAHA SURYA MOTOR SINGARAJA**

Nyoman Sulasmi^a, Mertayani Sari Dewi^b

^a Jurusan Manajemen, sulasmiam@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

^b Jurusan Manajemen, mertyanisaridewi@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Work Commitment CV. Maha Surya Motor Singaraja. In this study using a quantitative approach. Data collection techniques in this study used a questionnaire with a Likert scale. The number of samples used in this study were 69 employees which were the total number of employees from three branches of Maha Surya Motor (Maha Surya Motor; Penarukan, Singararaja, and Seririt) and the sampling technique used the total sampling method. The data analysis technique used in this study is SPSS version 25.0. The regression analysis method used to test the hypothesis was the f test and t test at a 95% confidence level = 0.05. The results of the first hypothesis were said to be significant positive with a significance value of 0.041 < 0.05. Likewise, the second hypothesis is said to be significant positive with a significance value of 0.036 < 0.05. And the third hypothesis is said to be significant with a significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Motivation, Stress, Satisfaction, Commitment*

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan dari tiga cabang Maha Surya Motor (Maha Surya Motor; Penarukan, Singararaja, dan Seririt) dan teknik penarikan sampel menggunakan metode total sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan SPSS versi 25.0 Metode analisis regresi untuk menguji hipotesis digunakan uji f dan uji t pada tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian hipotesis pertama dikatakan positif signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Begitu juga dengan hipotesis kedua dikatakan positif signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Dan hipotesis ketiga dikatakan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Stres, Kepuasan, Komitmen.

1. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan salah unsur yang memiliki peran penting dalam memajukan kinerja dan mengembangkan potensi guna mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Menurut Salangka dan Dotulong (2015) perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan komitmen kuat dari karyawan terhadap perusahaan. Awal membangun komitmen untuk menunjang kinerja perusahaan bukan perkara yang mudah. Kinerja perusahaan ditentukan oleh kondisi dan komitmen karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sama halnya dengan Hazisma (2013) yang berpendapat bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Fenomena yang kerap terjadi salah satunya kinerja perusahaan yang baik bisa terganggu karena rendahnya tingkat komitmen karyawan. Konsep pengukuran komitmen kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengukur seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja seperti motivasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan lain sebagainya.

Pendapat dari Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian ini sejalan terhadap pendapat Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tania dan Sutanto (2013) pada PT DAI *Knife* Surabaya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan.

Selain karena faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, faktor stress kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Robbins (2006) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja yang terjadi harus segera diatasi karena akan berdampak pada kinerja dan dapat menyebabkan jenuh bekerja bahkan berniat untuk meninggalkan perusahaannya. Hal ini dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, didukung penelitian yang dilakukan oleh Rulestari dan Eryanto (2013) pada Rumah Sakit Tk IV Salak Bogor yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasional.

Faktor yang juga mempengaruhi komitmen karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja. Dikemukakan pula oleh Simanjuntak (2013) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan tercapai dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai akan berdampak pada kinerjanya, karyawan akan bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) pada Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang menyatakan bahwa ada pengaruh antar kepuasan kerja dengan komitmen karyawan Adanya keterkaitan antara faktor motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di Buleleng yaitu CV Maha Surya Motor Singaraja.

CV Maha Surya Motor Singaraja merupakan dealer motor Yamaha yang bergerak pada bidang penjualan sepeda motor dan penyedia layanan servis. Maha Surya Motor terdapat tiga cabang di Buleleng, diantaranya Maha Surya Motor I yang bertempat di Seririt, Maha Surya Motor II beralamat di Penarukan, dan Maha Surya Motor III yang berlokasi di jalan Ngurah Rai. Masing-masing cabang memiliki Kepala Toko, mekanik, sales, dan jabatan-jabatan tertentu yang dibutuhkan pada setiap cabang guna menunjang operasional perusahaan. Maha Surya Motor yang berada pada posisi-posisi strategis ditengah masyarakat selalu berusaha bersaing dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, baik sebagai penjual dalam pengadaan sepeda motor merk Yamaha maupun memberikan layanan servis sepeda motor dalam membantu pemeliharaan sepeda motor yang dimiliki masyarakat.

Fenomena yang terjadi di CV Maha Surya Motor Singaraja diduga terkait dengan komitmen kerja. Berdasarkan observasi dari beberapa karyawan di CV.Maha Surya Motor Singaraja ditemukan masalah yang menyangkut motivasi kerja yaitu kurangnya dorongan pemimpin perusahaan untuk memaksimalkan kerja karyawannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga karyawan menjadikan pekerjaan sebagai batu loncatan dan menjadikan cadangan atau pekerjaan sementara untuk menunggu panggilan kerja di tempat lain. Salah satu faktor untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan motivasi kerja sebagai kekuatan energik yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seorang pekerja. Menurut Feriyanto & Triana (2015:71) motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen kerja adalah adanya stres kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan, stress kerja yang dialami karyawan disebabkan adanya kondisi kerja yang kurang nyaman dimana karyawan harus turun ke lapangan untuk mencapai target, sehingga karyawan menjadi tidak betah untuk bekerja di perusahaan.

Selain itu terdapat juga kelemahan komitmen kerja bila ketidakpuasan menjalar ke perusahaan, maka lebih besar kemungkinan karyawan akan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Dalam hal ini, ketidakpuasan karyawan muncul karena gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Penelitian Anastasia (2013) mengatakan bahwa peran kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian Ngadiman dan Sohidin (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Handoko (2007:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen kerja ataupun meningkatkan komitmen kerja. Di lihat dari kelebihan kepuasan kerja apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka diasumsikan karyawan tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja, dimana karyawan dijelaskan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berat tidak sebanding apa yang diberikan oleh perusahaan. Berikut merupakan jumlah karyawan yang berhenti disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berhenti Tahun 2019-2021 di Maha Surya Motor Singaraja

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan (berhenti)	Persentase
1	2019	98	10	10,4%
2	2020	88	12	13,6%
3	2021	76	7	9,2%
Total			29	33,2%

(sumber: Maha Surya Motor Singaraja)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa dari tahun 2019 sampai 2021 jumlah karyawan yang memutuskan keluar Maha Surya Motor sebanyak 29 orang karyawan atau setara dengan 33,2% selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan masalah menurunkan komitmen kerja karyawan merasa kurang dorongan dari pimpinan, kondisi kerja yang kurang nyaman, dan ketidaksesuaian gaji yang diharapkan, sehingga karyawan menjadi tidak betah untuk bekerja di perusahaan lalu memutuskan berhenti untuk bekerja.

Menurut Robbins (2007), mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Ketika karyawan lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan itu berarti mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka, itu menyiratkan bahwa karyawan puas terhadap suatu pekerjaan disuatu organisasi. Guna meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalani pekerjaan di Maha Surya Motor Singaraja, maka diperlukan adanya analisis pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan agar terbangun komitmen yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dalam penelitian ini diangkat judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian ini sejalan terhadap pendapat Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Abraham dalam Mangkunegara (2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Pengertian serupa disampaikan oleh Wibiwo Wibowo (2014). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Selain itu, menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang di inginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan — kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak di capai.

Jadi, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik. Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antarsesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Selain itu ada pula indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- 2) Prestasi kerja
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerja yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Berdasarkan pemaparan di atas dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) sebagai alat ukur dalam mengukur motivasi kerja.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins (2006) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Pendapat serupa mengenai stres kerja disampaikan pula oleh Ardana dkk (2008) yang berpendapat bahwa stress kerja merupakan respon seseorang baik berupa emosi fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi dari kapasitas tuntutan kerja yang tidak seimbang pada individu. Menurut Wibowo dkk (2015), stres kerja merupakan seseorang yang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi ia tidak dapat mengatasi tugas yang telah dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu menghadapi tugas tersebut. Menurut Nursyamsi (2012), stres kerja adalah gambaran seorang individu dalam reaksi terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan dan termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman dan rasa tidak nyaman yang akan dirasakan karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Jamal (2011) berpendapat bahwa stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan

Menurut Luthans (2006) dalam suatu organisasi, penyebab stres (*job stress*) dapat berasal dari berbagai aspek, antara lain:

1. Stressor Ekstra Organisasional
2. Stressor Organisasional
3. Stressor Kelompok
4. Stressor Individu

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi sebelum menimbulkan dampak yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yaitu belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif.

Jadi, stres kerja merupakan segala kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja.

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003) :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja.
2. Stress karena peran seperti ketidakjelasan peran, ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal seperti kerja sama antar teman dan hubungan dengan pemimpin.
4. Perkembangan karir meliputi promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya keamanan pekerjaannya.

5. Struktur organisasi, antara lain struktur yang kaki dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Menurut Rahmawati (2009) menyatakan bahwa terdapat 6 indikator dalam mengukur stres kerja yang berasal dari dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tuntutan peran, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa peraturan yang cukup fleksibel dalam menjalankan tugas akan turut mendukung karyawan selama bekerja sehingga konflik peran yang dirasakan dari tugas yang dibebankan oleh atasan masih dapat diatasi
3. Tuntutan hubungan antarpribadi, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa konflik yang terjadi dengan rekan kerja hanya sebatas pada permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan bukan karena permasalahan pribadi sehingga hubungan yang baik antar karyawan tetap terjaga
4. Struktur organisasi, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa struktur organisasi yang jelas akan menggambarkan alur komunikasi yang jelas sehingga karyawan mengetahui darimana informasi diperoleh untuk menjalankan pekerjaannya
5. Kepemimpinan organisasi, pada umumnya karyawan berpendapat bahwa atasan memberikan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan
6. Tahap hidup organisasi, perusahaan yang berada pada tahap mapan dan sedang melakukan pengembangan, pada umumnya karyawan akan berusaha bekerja keras menghadapi berbagai tuntutan tugas sebab pemberhentian karyawan menjadi pemicu kecemasannya

Berdasarkan pemaparan di atas dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rahmawati (2009) sebagai alat ukur dalam mengukur stres kerja

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku-tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Semua aspek-aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan-perasaan kepuasan (atau ketidak-puasan).

Menurut Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja. Wibowo dkk. (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Sedangkan Simanjuntak (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Jadi kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh karyawan atas peranan atau pekerjaannya dalam perusahaan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja diantaranya :

1. Kondisi kerja
2. Promosi jabatan
3. Rekan kerja
4. Kedispilinan
5. Prestasi kerja

Sedangkan menurut Tsai dan Huang (2008) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator dalam kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan merupakan kemampuan pemimpin yang senantiasa mengawasi maupun memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja
2. Rekan kerja merupakan sejauh mana karyawan berinteraksi dengan rekan kerjanya sehingga mampu untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Gaji merupakan bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Promosi merupakan peluang karyawan untuk dapat berkembang melalui pengembangan karir atau kenaikan jabatan
5. Pekerjaan itu sendiri merupakan sejauh mana karyawan merespon pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Berdasarkan pemaparan di atas dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Tsai dan Huang (2008) sebagai alat ukur dalam mengukur kepuasan kerja

2.4. Komitmen Kerja

2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Robbins (2007), mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Ketika karyawan lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan itu berarti mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka, itu menyiratkan bahwa karyawan puas terhadap suatu pekerjaan disuatu organisasi.

Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Mark dan Nancy (1991). Perilaku dan komitmen itu sendiri juga mempengaruhi kinerja seseorang saat bekerja. Komitmen dipandang penting pada suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan menunjukkan sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama, berfokus pada nilai-nilai dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh karyawan. Karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang terciptanya timbal balik antara karyawan pada perusahaan akan menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan. Karyawan yang merasa nyaman tentu akan merasa bangga dan memberikan kinerja yang lebih baik agar tetap mempertahankan keanggotaan dari sebuah organisasi.

2.4.2 Indikator Komitmen Kerja

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Mowday, Steer dan Porter dalam Luthans (2006) :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi
Tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
3. Persamaan nilai-nilai organisasi
Penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan dianut oleh karyawan. Para karyawan diminta untuk mengikuti nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut sehingga terjadi kesesuaian dan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama.

4. Persamaan tujuan organisasi

Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh- sungguh dalam kepegawaian dan loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006) komitmen kerja dapat dibagi menjadi tiga indikator, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menggunakan indikator oleh Allen dan Meyer dalam Luthans (2006) sebagai alat ukur dalam mengukur komitmen kerja dalam penelitian ini.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Motivasi kerja erat kaitannya dalam membangun komitmen kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyowati dan Purwandari (2016) yaitu analisis dampak motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dealer Yamaha Jember. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Ada pula penelitian oleh Tania dan Sutanto (2013) yang mengangkat penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan tersebut didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan

Jadi, motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen kerja. Ketika perusahaan mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan maka akan memberikan pengaruh signifikan terhadap para karyawan dan menumbuhkan komitmen kerja dalam perusahaan.

2.5.2 Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Budi Eko Soetjipto (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari hasil pengolahan data yang didapatkan variabel stres kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional yang dilakukan pada perusahaan manufaktur di Kepanjen-Malang.

Sejalan dengan penelitian diatas disebutkan pula oleh Ho, et al. (2009) bahwa hubungan stress kerja terhadap komitmen kerja dalam penelitiannya yang menerangkan bahwa stress peran memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Jadi, stress kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen kerja, karena semakin rendah tingkat stress karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan lebih optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab kerja sebagai bentuk komitmernya terhadap perusahaan.

2.5.3 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

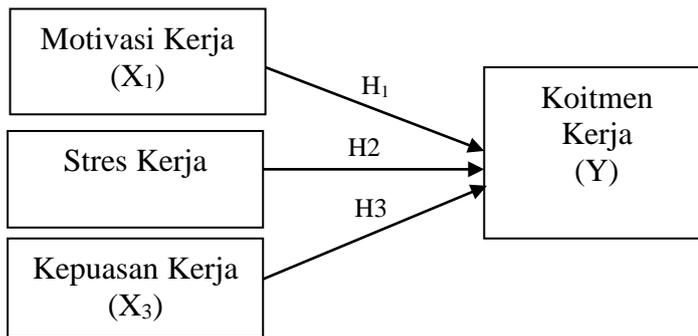
Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja dengan didukung penelitian oleh Karambut (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang

Pernyataan tersebut sesuai pula dengan penelitian oleh Ho, et al. (2009) bahwa hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Jadi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja karena kepuasan kerja mampu menjadi jembatan yang menumbuhkan rasa nyaman dan rasa memiliki untuk membangun komitmen kerja karyawan.

2.2 KERANGKA BERPIKIR

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menimbulkan keterkaitan antar variabel, seperti motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada penelitian Setyowati dan Purwandari (2016) yaitu analisis dampak motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dealer Yamaha Jember. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Keterkaitan variabel selanjutnya ialah stress kerja terhadap komitmen kerja yang diteliti sebelumnya oleh Budi Eko Soetjipto (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari hasil pengolahan data yang didapatkan variabel stress kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional yang dilakukan pada perusahaan manufaktur di Kepanjen-Malang. Adapula variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dalam penelitian Karambut (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir**Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja****2.3. HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja.

H₂: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Kerja CV.Maha Surya Motor Singaraja.

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja CV.Maha Surya Motor Singaraja.

2.4 DEFINISI OPERASIONAL

Dari pemaparan di atas, serta kajian pustaka yang telah dipaparkan oleh beberapa para ahli yang mendukung, maka definisi operasional yang digunakan oleh peneliti sebagai faktor pendukung penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja

No	Pengertian	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. (Siagian, 2014)	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Hasibuan, 2014)	1-5
2.	Stres kerja merupakan seseorang yang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi ia tidak dapat mengatasi tugas yang telah dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu menghadapi tugas tersebut (Wibowo dkk, 2015)	Stres Kerja	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antarpribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 6. Tahap hidup organisasi.	1-5

			(Rahmawati, 2009)	
3.	Kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja (Puspitawati dan Riana, 2014)	Kepuasan Kerja	1. Pengawasan 2. Rekan kerja 3. Gaji 4. Promosi 5. Pekerjaan itu sendiri (Tsai dan Huang, 2008)	1-5
4.	Komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya (Robbins, 2007)	Komitmen Kerja	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2006)	1-5

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dimana penelitian ini data diperoleh langsung oleh peneliti seperti jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden sesuai variabel yang diteliti. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan bantuan pihak lain. Teknik pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan metode kuesioner. Instrumen Penelitian dan pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 responden dari karyawan CV. Maha Surya Motor. Teknik pengumpulan data dalam memperoleh data penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Kerja yang diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,041 < 0,05$), $f_{tabel} < f_{hitung}$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja diterima, dengan kata lain karyawan mempertimbangkan variabel Motivasi Kerja dalam membangun komitmen kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Setyowati dan Purwandari (2016) yaitu analisis dampak motivasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dealer Yamaha Jember. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) yang mengangkat penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan tersebut didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat lagi oleh pendapat Afriani Dwi Rahayu (2021) bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Motivasi bisa mendorong karyawan bekerja dengan giat dan setiap karyawan belum tentu dapat menggerakkan secara optimal kemampuan yang dimilikinya maka perlu adanya bantuan dari pihak luar. Karyawan yang memiliki motivasi baik jika dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan

demikian pimpinan CV Maha Surya Motor Singaraja harus memperhatikan keadaan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Sebab jika karyawan termotivasi dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja yang ada di perusahaan tersebut.

4.2 Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja yang diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,036 < 0,05$), $f_{tabel} < f_{hitung}$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja diterima, dengan kata lain karyawan akan mempertimbangkan variabel stress kerja dalam menumbuhkan komitmen kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Budi Eko Soetjipto (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari hasil pengolahan data yang didapatkan variabel stress kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional yang dilakukan pada perusahaan manufaktur di Kepanjen-Malang. Hasil serupa juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ho, et al. (2009) bahwa hubungan stress kerja terhadap komitmen kerja dalam penelitiannya yang menerangkan bahwa stress peran memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini relevan dengan penelitian I Gede Wibowo, Gede Riana, dan Made Surya Putra (2015) Stres kerja memiliki pengaruh negative dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

Setelah melalui analisa, dinyatakan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja ditunjukkan oleh hasil yang signifikan yang dibuktikan oleh koefisien probabilitas $0,036 < 0,05$, $f_{tabel} < f_{hitung}$. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya stress kerja meningkat merupakan peluang bagi karyawan untuk menggerakkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Namun, stress kerja yang diberikan oleh karyawan tentunya harus tetap diperhatikan dengan memberikan beban kerja yang harus seimbang agar tidak membuat karyawan merasa tertekan.

4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja yang diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja diterima.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja dengan didukung penelitian oleh Karambut (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang. Pernyataan tersebut sesuai pula dengan penelitian Ho, et al. (2009) bahwa hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menumbuhkan komitmen kerja. Jadi jika seseorang mengalami kepuasan, maka sudah pasti karyawan tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi dan bisa terdorong untuk bekerja lebih maksimal tanpa ada niat untuk keluar dari perusahaan karena merasa apa yang telah dikerjakan mendapatkan hasil dan apresiasi yang sesuai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Intan Ayu Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari (2017) pada karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, bahwa peningkatkan kepuasan kerja cenderung dapat meningkatkan komitmen karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen kerja karyawan CV Maha Surya Motor Singaraja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari perolehan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti serta setelah dilakukannya pengolahan data, maka hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV Maha Surya Motor Singaraja dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja, dengan Probabilitas sebesar 0,041 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja, dengan Probabilitas sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Komitmen Kerja, dengan Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05

Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. A.A.N Oka Suryadinatha Gorda, S.E., M.M., selaku Ketua Yayasan Ratyni Gorda
2. Ibu Dr. Ni Nyoman Juli Nuryani, S.E., M.M., selaku Ketua STIE Satya Dharma Singaraja
3. Ibu Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
4. Ibu Mertayani Sari Dewi S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen dan staff pegawai yang telah membantu memberikan informasi terkait peyusunan skripsi ini.
6. Seluruh anggota karyawan CV.Maha Surya Motor Singaraja yang telah membantu memberikan informasi kepada penulis.
7. Seluruh Keluarga, Ayah dan Ibu tercinta terima kasih atas kasih sayang maupun semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Terakhir, untuk rekan-rekan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma dan juga rekan-rekan komunitas yang telah banyak memberikan motivasi serta dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis berharap isi dari proposal ini bebas dari kekurangan dan kesalahan, namun Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar Skripsi ini dapat lebih baik lagi. Akhir kata, semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayu, Intan Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya*.
- B.E. Soetjipto. 2008. Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, Nomor 1, 49—55.
- Dwi, Afriani Rahayu. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan*.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hazisma, L. Suhairi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*. Vol. 9. No. 3 pp. 89-95
- Ho Wen-Hsien, Chang Ching S., Shih Ying-Ling, and Liang Rong-Da. 2009. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9:8.
- Jamal, Muhammad. 2011. Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 20. pp. 20-29.
- Karambut, Christien. A. Dan Eka Afnan T, Noormijati. 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*. Vol. 10. No. 3
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S.Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offse
- Maulana, Tofan Hasan. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.

- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Ekonesia Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Conference
- Puspitawati, Ni Made Dwidan., I Gede Riana. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 8 (1). Hal. 68-80.
- Putro, Wibowo, I Gede, Gede Riana, Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan.
- Rahmawati, Siti. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. Jurnal Manajemen Institut Pertanian Bogor. Vol. 1. No 1. pp. 111-122.
- Robbins, Stephen, P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Rulestri, Sri dan Henry Eryanto. 2013. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah sakit Tk IV Salak Bogor*. Jurnal Ekonomi.
- Salangka, Rian dan Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA. Vol.3. No. 3. Pp. 562-572.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra.
- Tsai, Ming-Tien dan Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. Journal of Business Ethics. Vol. 80. pp. 565-581.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Edwin TH. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar. Pelangi Pendidikan. Vol. 20. No. 1. pp. 17-28.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, I Gede Putro., Gede Riana., Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud. 4 (2). pp. 125-145.
- Wibowo, W. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pres.