

## **Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X**

**Adhisty Merrial Oya**

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Jimmy Ellya Kurniawan <sup>\*1</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Abstract.** *Turnover often occur. This is because of low organizational commitment, and low organizational commitment occurs because of work stress. Production employees have high work stress because they have a workload and work risk who can make low commitment and occur turnover. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and organizational commitment. Hypothesis of this study is there is a negative relationship between work stress and organizational commitment of production employee in PT.X. The subjects in this study were 63 production employees at PT.X. This study used quantitative method with correlational design. Data were collected using work stress scale that has been adapted from Parker & Decotis (1983) and organizational scale that has been adapted from Allen dan Meyer (1990). The results showed that there is no relationship between work stress and organizational commitment of production employee in PT.X ( $p=0.000$  ;  $p > 0.05$ )*

**Keywords:** *Work stress, organizational commitment, production employee*

**Abstrak.** *Turnover terjadi pada banyak karyawan, ini dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang rendah, sedangkan komitmen yang rendah dapat dipengaruhi oleh stres kerja, begitu pun pada karyawan produksi yang memiliki stres kerja karena memiliki beban kerja yang besar dan beresiko sehingga bisa saja membuat komitmen karyawan menurun dan terjadi turnover. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT.X. Hipotesis penelitian adalah ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT.X. Subjek penelitian adalah 63 karyawan bagian produksi di PT.X. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan desian korelasional. Data didapatkan dengan menggunakan skala stres kerja yang diadaptasi dari Parker & Decotis (1983) dan skala komitmen organisasi yang diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990). Hasil dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT.X ( $p=0.000$  ;  $p > 0.05$ )*

**Kata kunci:** *Stres kerja, komitmen organisasi, karyawan produksi*

<sup>1</sup> **Korespondensi:** Jimmy Ellya Kurniawan. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya, UC Town, Citraland, Surabaya, 60219. Email: jimmy.ellya@ciputra.ac.id

Di era globalisasi ini persaingan antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan yang bersaing untuk menjadi yang terbaik semakin banyak. Untuk dapat bersaing dengan baik diperlukan juga sumber daya yang baik dalam perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan suatu asset yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi tersebut (Susiawan & Muhid, 2015), Susiawan & Muhid (2015) juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memberikan paling banyak keuntungan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sidharta dan Margaretha (2011) sumber daya manusia di suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik pula. Berbagai macam masalah akan muncul apa bila pengelolaan sumber dayanya tidak baik. Hal yang mungkin saja terjadi adalah *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang secara sadar untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dengan sudah memikirkan atau mempertimbangkan dengan matang, dan hal ini tentu bisa saja terjadi karena individu merasa bisa mendapatkan peluang kerja yang lebih baik di luar (Tett & Meyer, 1993).

Pada tahun 2018 di Amerika Serikat (AS) didapatkan bahwa karyawan yang *turnover* naik 2,4% (3,58 juta orang) dengan alasan kepuasan kerja yang kurang (CNBC, 2018), sedangkan di Asia sendiri 38% karyawan mengalami *turnover* (Kompas, 2018), selain itu dikabarkan melalui detik.com bahwa banyak karyawan dari suatu perusahaan yang *turnover*, salah satu penyebabnya juga tak lain adalah rendahnya kepuasan kerja yang

dialami dikarenakan sikap dari atasan (detik.com, 2018)

Kepuasan kerja yang kurang ini menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah sehingga *turnover* menjadi naik (Allen & Meyer, 1990). Barak, Nissly, dan Levin (2001) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang rendah adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis seseorang yang membuat individu terikat dengan organisasi (Allen & Meyer, 2010). Sedangkan menurut O'Reilly dan Chatman (1986) komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu dengan organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu, *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. *Affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen karyawan yang terlihat berdasarkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi, sedangkan *continuance commitment* atau komitmen kontinyu adalah komitmen karyawan berdasarkan resiko atau harga yang harus mereka bayar baik secara sosial atau pun ekonomi jika meninggalkan organisasinya, dan aspek lainnya yaitu *normative commitment* atau komitmen normatif yang mencerminkan komitmen karyawan berdasarkan kewajiban yang mereka rasakan untuk tetap tinggal atau menetap di organisasi tersebut.

Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen juga sangat berkaitan dengan absensi, *turnover*, *burnout*, kepuasan kerja, Hal-hal tersebut dapat menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah. Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan komitmen organisasi menjadi rendah pula (Nguyen, Mai, dan Nguyen, 2014). Ketidakpuasan kerja dan absensi itu muncul akibat stres yang

dirasakan oleh individu dalam pekerjaannya melalui aspek *time stress* yang terjadi karena beberapa hal seperti beban kerja yang banyak dan ketidak sesuaian antara gaji dan kinerja yang telah diberikan karyawan (Parker dan Decotis, 1983). Dengan demikian stres Kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi pada individu, salah satunya faktor individu itu sendiri. Faktor usia mempengaruhi terbentuknya komitmen, ketika usia individu semakin tua, dia akan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat dengan organisasi atau perusahaan (Baron dalam Khanifar, Hajlou, Abdolhosseini, Ataei, dan Soltani, 2012). Selain itu jenis kelamin juga berpengaruh terhadap komitmen. Wanita ditemukan lebih berkomitmen dibanding pria karena biasanya wanita lebih cenderung banyak melewati rintangan untuk bergabung dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu ada juga faktor lain juga yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu edukasi dan pernikahan, karena dalam edukasi tingkat pendidikan memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi sedangkan pernikahan memiliki korelasi yang lemah dengan komitmen organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi bagaimana komitmen organisasi itu bisa terbentuk adalah kepuasan kerja. Seperti pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nguyen, Mai, dan Nguyen (2014) menemukan bahwa semakin karyawan puas dengan tempat kerjanya, semakin besar pula komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu peneliti yang sama juga menemukan bahwa *teamwork spirit* sangat berpengaruh dalam memprediksi komitmen.

Stres kerja sendiri adalah perasaan yang menyimpang dari kondisi di tempat kerja yang menyebabkan reaksi psikologis dan

fisiologis seperti rasa tidak nyaman dengan kondisi pekerjaannya (Parker & Decotis, 1983). Parker & Decotis (1983) mengemukakan bahwa ada dua dimensi stres, salah satunya *time stress* seperti yang sudah dituliskan di atas, *time stress* ini yang berhubungan dengan jam kerja, bekerja, ketidaksesuaian antara gaji dengan kinerja, dukungan dari rekan kerja atau atasan, tekanan kerja, kerja sama tim, dan perasaan cemas individu terhadap pekerjaannya. Selain itu dimensi lainnya adalah *Anxiety* yang dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan kecemasan terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai faktor dan sebab di atas peneliti menduga ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Dari penelitian yang dilakukan oleh Caesarani & Rana (2016) pada karyawan di Resort Vila dan Spa memperoleh hasil hubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang mengartikan semakin tinggi stres, maka komitmen organisasi akan menurun. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Khatibi. A et al (2009) pada *national Olympic and Paralympic academy*, pada penelitian ini juga ditemukan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, begitu pun penelitian yang dilakukan oleh Bhatti, H.

Dari banyaknya jurnal yang mendapatkan hasil hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi, ternyata masih ada penelitian lain yang menemukan hasil berbeda dengan penelitian tadi. Penelitian yang dilakukan oleh Mojtabazadeh et al (2016) pada karyawan di organisasi perpajakan memiliki hasil yang berbeda yaitu ada hubungan positif antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Pada penelitian ini yang memiliki hubungan

positif yang signifikan yaitu pada aspek *affective commitment* yang menjelaskan tentang ikatan emosional antara individu dengan perusahaan, jadi walau pun dalam keadaan tertekan jika memiliki ikatan emosional dengan organisasi termasuk di dalamnya rekan kerja dan atasan maka komitmen karyawan terhadap organisasinya tetap tinggi dan tidak menurun walau dalam keadaan stres, itulah mengapa didapatkan hasil ada hubungan positif antara stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perpajakan.

Melihat masih ada hasil yang berbeda dari hubungan kedua variable tersebut maka menurut peneliti ini masih penting untuk diteliti, selain itu konteks yang peneliti pilih juga belum pernah dihubungkan dengan kedua variabel ini, kecuali dengan salah satu variabel ini dan dihubungkan dengan variabel-variabel yang lain.

Konteks yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan produksi, karena selama ini kedua variabel tersebut hanya diteliti ke karyawan non produksi, belum pernah ada yang meneliti ke karyawan produksi. Karyawan produksi memiliki kemungkinan stres kerja yang tinggi, seperti yang diungkapkan Juliana, Camelia, dan Rahmawati (2018) bahwa karyawan produksi memiliki beban kerja yang besar, yang lebih beresiko, dan jam kerja yang berbeda dengan karyawan non produksi yaitu karyawan produksi memiliki *shift* kerja pagi dan malam untuk memenuhi kebutuhan konsumen, hal ini berhubungan dengan jam kerja yang berpengaruh pada “*time stress*” (Parker dan Decotis, 1983). Selain itu karyawan produksi biasanya harus memenuhi target produksi, sehingga dapat membuat cemas atau menimbulkan kelelahan secara fisik dan berpengaruh terhadap stres Beehr & Newman (dalam Umam 2010). *World Health Organization* (WHO) juga meramalkan ada penyakit pembunuh nomor 2 yaitu perasaan lelah yang berat yang menjadi penyakit pembunuh setelah

penyakit jantung. Untuk itu mengapa konteks ini perlu untuk diteliti dengan kedua variabel tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. X. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan keilmuan di bidang psikologi, khususnya ruang lingkup organisasi, mengenai komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT.X. Selain itu juga untuk memperluas wawasan perusahaan, khususnya bagian HRD mengenai komitmen organisasi di lingkup kerja bagian produksi dan untuk menambah wawasan karyawan bagian produksi di PT.X tentang stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

Dalam penelitian ini memiliki hipotesis yaitu ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT X. Artinya semakin stres kerja tinggi, maka semakin rendah komitmen organisasi atau semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu stres kerja yang adalah variabel bebas dan komitmen organisasi yang adalah variabel terikat. Stres kerja adalah seberapa besar seseorang merasa tertekan dengan pekerjaannya yang menurut dia lebih berat dari kemampuan yang dimilikinya, selain itu ada perasaan tertekan yang dimiliki dan terjadi cukup lama yang menyebabkan seseorang tidak bekerja seperti yang seharusnya, atau dapat menurunkan performa kerjanya. Semakin tinggi skor maka menunjukkan stres kerja yang semakin tinggi. Semakin rendah skor menunjukkan stres kerja semakin rendah.

Komitmen organisasi adalah seberapa besar keadaan seseorang yang merasa ingin tetap terus berada dalam organisasi atau perusahaannya sekarang, dan setia terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin tinggi skor maka menunjukkan komitmen organisasi yang semakin kuat. Semakin rendah skor menunjukkan komitmen organisasi semakin lemah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Graziano dan Raulin (2010) korelasional adalah metode penelitian yang mencari derajat hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variable. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengukur stres kerja dan komitmen organisasi. Skala untuk mengukur stres kerja diadaptasi dari alat ukur milik Parker & Decotis (1983) berdasarkan dimensi *time stress* dan *anxiety*. Sedangkan skala untuk mengukur komitmen organisasi diadaptasi dari alat ukur milik Allen dan Meyer (1990).

Skala untuk mengukur stres kerja berjumlah 13 aitem, 8 aitem pada dimensi *time stress* dan 5 aitem pada dimensi *anxiety*. Skala ini disusun oleh Parker & Decotis (1983) berdasarkan dimensi stres kerja. Skala ini menggunakan model skala *Point scala Likert*, yang hanya terdiri dari satu macam pernyataan sikap yaitu *favorable*. Di sini subjek akan diminta untuk mengisi skala dengan cara memilih rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) pada setiap aitem (pernyataan).

Sedangkan skala untuk mengukur komitmen organisasi berjumlah 24 aitem, masing-masing 8 dari setiap aspek (*affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*), yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Skala komitmen organisasi yang digunakan diadaptasi dari alat ukur milik Allen dan Meyer (1990).

Skala ini menggunakan model skala *Likert*. Skala ini terdiri dari dua macam pernyataan sikap, yaitu *favorable* (yang mendukung objek sikap) dan *unfavorable* yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, dalam Marchelia 2014). Jadi model skala yang digunakan adalah *point scala likert*. Di mana subjek akan diminta untuk mengisi skala dengan memilih rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) pada setiap aitem (pernyataan).

Subjek penelitian ini adalah 90 orang karyawan produksi namun data yang kembali hanya 63 yaitu 70% dari total keseluruhan karyawan produksi di PT.X. Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini adalah *total population study*. Teknik pengambilan sampel ini adalah teknik *sampling* di mana peneliti mengambil data sesuai dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Jika dari 100 jumlah populasi maka dapat digunakan semua populasi sebagai sample (Sugiyono, 2007).

Uji reliabilitas skala komitmen organisasi pada penelitian ini dilakukan pada masing-masing aspek yaitu pada aspek afektif komitmen, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif dengan nilai *cronbach's alpha* berturut-turut 0.67, 0.70, dan 0.59. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja yang dilakukan pada masing-masing dimensi *time stress* dan *anxiety* mendapatkan nilai *cronbach's alpha* berturut-turut 0.85 dan 0.78. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan uji hipotesis menggunakan *spearman*. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS.

## HASIL DAN DISKUSI

Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi. Uji asumsi yang peneliti gunakan adalah uji normalitas. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel

komitmen organisasi. Untuk menguji normalitas peneliti menggunakan *Klomogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS.

Tabel 1  
[Ket. Hasil Uji Normalitas]

Variabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.046	Tidak Normal

Dari hasil uji normalitas (Tabel 1) disimpulkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi tidak normal karena nilai signifikansinya berada di bawah 0.05 yaitu 0.046.

Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal sehingga uji korelasi menggunakan uji korelasi *spearman*.

Tabel 2  
[Ket. Hasil Uji Korelasi antar Variabel]

Hipotesis	Hasil Uji Statistik	Keterangan
Hubungan negatif antara stress kerja dan komitmen organisasi	$\rho = 0.000$ ; $p = 0.497$ ( $p > 0.05$ )	Hipotesis ditolak

Uji korelasi yang dilakukan (Tabel 2) antara stres kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi  $\rho = 0.000$  ;  $p = 0.497$  ( $p > 0.05$ ). Itu berarti hipotesis penelitian ini dapat dikatakan ditolak atau dengan kata lain tidak ditemukan adanya hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT.X.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau dapat dikatakan dengan kata lain bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Peneliti menduga tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada

karyawan bagian produksi di PT.X karena dipengaruhi oleh hal lain pada konteks atau populasi yang ada. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari karyawan PT.X rendah, sehingga peneliti menduga hal lain yang kemungkinan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan di PT.X adalah etos kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2018) yang menemukan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi, itu berarti etos kerja dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi.

Etos kerja sendiri adalah semangat yang kuat dari seorang individu untuk dapat bekerja secara optimal dan dengan lebih baik, karena etos kerja berhubungan dengan nilai kejiwaan seseorang maka sudah seharusnya dilakukan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik (Tasmara, 2002). Hal ini sangat berbeda sekali dengan budaya yang ada di daerah konteks pada penelitian ini, yaitu di daerah SULUT (Sulawesi Utara). Etos kerja dari daerah SULUT ini terlihat rendah (Manado.tribunnews.com, 2018), hal tersebut diungkapkan oleh Wakil Gubernur SULUT yang mengatakan bahwa "warga sulut ini pintar-pintar, tapi sayang etos kerjanya sangat buruk, bukannya bekerja malah ditawari rokok". Bahkan banyak ditemukan bahwa pekerja di SULUT suka menambah hari libur kerja dan hal itu dianggap sesuatu yang biasa dilakukan atau sudah menjadi budaya yang tidak baik di daerah tersebut, sehingga komitmen organisasi menjadi rendah. Etos kerja yang kurang baik sudah menjadi budaya tidak baik yang ada di daerah tersebut sehingga mempengaruhi komitmen organisasi yang rendah, begitu pun pada karyawan di PT.X yang masuk dalam daerah tersebut. Itu mengapa saat ini hal tersebut membuat pekerja asal SULUT tidak terpaku dalam pembuatan proyek-proyek besar di SULUT (Manado.tribunnews.com, 2018),

bahkan menurut data BPS (2015) orang luar yang masuk ke SULUT mencapai 188.136 orang, hal tersebut karena kebiasaan masyarakat yang memiliki etos kerja yang kurang yang berpengaruh pada komitmen terhadap pekerjaan atau perusahaannya, itu berarti faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dari konteks yang ada adalah etos kerja.

Dengan demikian komitmen organisasi mereka rendah bukan karena dipengaruhi stres kerja namun diasumsikan karena etos kerjanya yang rendah.

Pada penelitian ini peneliti melakukan tabulasi silang anatar data demografis dengan variabel komitmen organisasi. Data demografis penelitian meliputi usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pernikahan dan jumlah anak.

Berdasarkan data demografis yang ada menunjukkan bahwa subyek yang berusia lebih muda komitmennya terhadap organisasi lebih rendah dibandingkan dengan subyek yang berusia lebih tua. Hal ini bisa dikatakan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Baron dalam Khanifar, Hajlou, Abdolhosseini, Ataei, dan Soltani (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat terbentuk dari faktor usia, ketika usia semakin tua seseorang akan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dibandingkan dengan usia yang lebih muda. Selain itu hasil penelitian Sakina (2009) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki usia dewasa awal cenderung memiliki komitmen yang rendah.

Berdasarkan data demografis menunjukkan bahwa subyek yang lama bekerjanya masih sedikit cenderung komitmen organisasinya lebih rendah jika dibandingkan dengan subyek yang sudah lebih lama bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Mowday et.al (1979) bahwa semakin lama individu berada

dalam suatu organisasi atau perusahaan maka ikatan emosionalnya dengan organisasi atau perusahaan akan semakin berkembang. Hal ini pun sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakina (2009) bahwa ada kecenderungan semakin individu lama bekerja maka komitmen organisasinya akan semakin tinggi.

Data demografis menunjukkan bahwa subyek yang belum menikah komitmennya terhadap perusahaan cenderung sedikit lebih rendah dibandingkan dengan subyek yang sudah menikah. Sama halnya dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa pernikahan memiliki korelasi yang lemah dengan komitmen organisasi (Baron dalam Khanifar et al., 2012). Selain itu hal ini dikarenakan subyek yang sudah menikah memiliki *work family conflict*, dan korelasi yang lemah antara pernikahan dengan komitmen organisasi ini menunjukkan bahwa walau pun sedikit namun pernikahan mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya, karena *work family conflict* yang terjadi dalam keluarga baik konflik keluarga terhadap pekerjaan maupun konflik keluarga terhadap pekerjaan yang membuat subyek memiliki komitmen terhadap organisasi (Christine, Oktorina & Mula, 2011).

Berdasarkan data demografis yang ada menunjukkan bahwa subyek yang tidak atau belum memiliki anak cenderung komitmennya terhadap organisasi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan subyek yang sudah memiliki anak. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Sakina (2009) yang mendapatkan bahwa subyek yang tidak atau belum memiliki anak cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan subyek yang belum memiliki anak belum ada tuntutan ekonomi yang lebih, sedangkan yang sudah memiliki anak sudah ada tuntutan ekonomi yang lebih maka beban tanggungan dari keluarga pun akan semakin meningkat (Dewi, 2012).

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ditemukan hubungan antara stres kerja dengan komitmen organiasasi pada karyawan bagian produksi di PT.X ( $p=0.000$  ;  $p=0.497$  ( $p > 0.05$ )). Dari hasil tersebut ditemukan bahwa ada faktor lain yaitu faktor etos kerja yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT.X.

### Saran

Dalam penelitian ini belum ditemukan adanya hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Namun demikian, penting bagi karyawan produksi untuk memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini penting, karena jika setiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, perusahaan juga dapat bertahan lama dan dari situ karyawan boleh mendapatkan keuntungan. Selain itu karyawan juga perlu meningkatkan etos kerja mereka.

Perusahaan pun disarankan untuk meningkatkan komitmen dari karyawan bagian produksi dengan cara memberikan program-program seperti pelatihan dan pembinaan pengembangan karyawan atau organisasi supaya lebih baik lagi serta meningkatkan etos kerja dari karyawan.

Selain itu peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengambil data secara langsung atau mengawasi dan mendampingi langsung pengisian skala oleh responden untuk menghindari bias dan memastikan bahwa skala diisi dengan serius, baik dan lengkap. Selain itu peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian yang sama namun dengan populasi yang lebih luas, bisa lebih dari satu perusahaan atau dengan populasi yang berbeda (perusahaan lain) supaya lebih memperluas pengetahuan tentang hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

## REFERENSI

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The

measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.

Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Indikator migrasi penduduk di provinsi Sulawesi utara 1980-2015. Diperoleh 2 April, <https://sulut.bps.go.id/dynamictable/2016/12/19/25/indikator-migrasi-penduduk-di-provinsi-sulawesi-utara-1980---2015.html>

Barak, M. M., Nissly, J.A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625-661.

Bhatti, H.M., Bhatti, H.M., Akram, U.M., Hashim, M., Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*. 7(1), 29-37

Caesarani, C. A., & Riana, G. (2016). Pengaruh stress kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention pada sari segara resort villa dan spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5722-5753

Cahyadi, M. (2018). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan pt.sabina tirta utama samarinda. *E-Jurnal Psikologi Fisip Unmul*, 6(4), 1-14.

Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2011). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai

intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.

CNBC Indonesia. (2018, 16 September). Jumlah karyawan resign di atas tertinggi sejak 2001. Diperoleh 11 November 2018, dari <https://www.cnbcindonesia.com/entrepreneur/20180916065742-25-33308/jumlah-karyawan-resign-di-as-tertinggi-sejak-2001-ada-apa>

Dewi, P. M. (2012). Partisipasi tenaga kerja perempuan dalam meningkatkan pendapatan keluarga. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 5(2).

Manado.tribunnews.com (2018, 23 November). "bukannya bekerja malah saya ditawari rokok", curhat wagub soal rendahnya etos kerja. Diperoleh 2 April 2019, dari <http://manado.tribunnews.com/2018/11/23/bukannya-bekerja-malah-saya-ditawari-rokok-curhat-wagub-soal-rendahnya-etos-kerja>

Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 1-10.

Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi pt. arwana anugrah keramil, tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53-63.

Graziano, A. M., & Raulin, M. L. (2010). Research methods: A process of inquiry (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon-Pearson Education.

Khanifar, H., Hajlou, M. H., Abdolhosseini, B., Ataei, F., & Soltani, H. (2012). Factors affecting the organizational commitment of employees and customer

satisfaction. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(11), 11180-11185.

Khatibi, A., Asadi, H., Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in national and Paralympic academy. *World Journal of Sport Science*, 2(4), 272-278.

Kompas.com. (2019, 14 Februari). Terungkap 3 alasan utama karyawan "resign". Diperoleh 11 November 2018, dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/02/14/072800926/terungkap-3-alasan-utama-karyawan-resign>

Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.

Mojtabazadeh, H., Miarkolaei, S.H., Miarkolaei, S., H. (2016). The relationship between Job Stress and Organizational commitment in Tax Organization. *Journal of Industrial Strategic Management*, 1(2), 1-14.

Mowday, R.T., & Steers, R.M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Nguyen, T. N., Mai, K. N., & Nguyen, P. V. (2014). Factors affecting employees' organizational commitment: A study of banking staff in Ho Chi Minh city, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1), 7-11.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress.

Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank "X" di Jakarta. *Jurnal psikologi*, 7(2).

Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129-142.

Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(3), 304-313.

Tasmara, T. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

World Health Organization (WHO) (2003). Global Goals for Oral Health 2020. *International Dental Journal*, 53(285-288).