

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN MINIMARKET X
DI KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

OLEH:

ZAFIRAH AZ ZAHRA

04041381520057

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN MINIMARKET X
DI KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH:

ZAFIRAH AZ ZAHRA

04041381520057

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN MINIMARKET X DI KOTA PALEMBANG

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

ZAFIRAH AZ ZAHRA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 30 Juli 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 1984102622017052201

Pembimbing II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Penguji I



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328 2012092201

Penguji II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022015104201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 30 Juli 2019



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328 2012092201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Zafirah Az Zahra, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi maupun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 30 Juli 2019

Yang menyatakan,



Zafirah Az Zahra

NIM 04041381520057

...

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridhonya sehingga skripsi yang berjudul “Peran Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Minimarket X Di Kota Palembang” selesai tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dan pihak-pihak yang selalu hadir dalam proses ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Almarhum Kakek Mursal dan Nenek Asnun tersayang, yang selalu memberikan dukungan, memberikan nasihat-nasihat, memotivasi cucunya agar menjadi pribadi yang lebih tangguh dan doa yang selalu dipanjatkan kepada allah swt untuk cucunya agar kelak dapat sukses di dunia maupun di akhirat.
2. Kedua orangtua tercinta, umi dan abi yang tak henti-hentinya dalam memberikan dukungan di setiap momen penting dalam kehidupan anaknya, memberikan perhatian, kasih sayang, menyemangati, memberikan bantuan serta mendoakan agar ilmu yang diperoleh oleh anaknya menjadi berkah dan dapat menjadi insan yang bermanfaat untuk orang-orang disekitar.
3. Saudari tersayang, Afifah Nur Fitriani, Rafida Almira dan Fakhirah Qoutrunnada yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Keluarga besar H. Mursal H. M. Taher yang tiada hentinya memberikan dukungan, motivasi serta doa. Semoga kelak dapat membuat keluarga bangga.

KATA PENGANTAR

Segala pujidan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Peran Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Minimarket X Di Kota Palembang”**.

Selama proses pengerjaan dan penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak pengalaman yang bisa dijadikan pelajaran. Selama pengerjaan peneliti juga menemui berbagai masalah dan hambatan. Namun dengan bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak, peneliti mampu melewati masalah tersebut dan menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, peneliti hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Rachmawati, S.Psi., MA, selaku Kepala Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan selaku pembimbing Akademik.
4. Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing I dalam penyusunan tugas akhir ini yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing II dalam penyusunan skripsi.
6. Rachmawati, S.Psi., MA, selaku dosen pembimbing akademik.

7. Segenap Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
8. Almarhum Nining Bedur dan Almarhum Nining Ninut tersayang, yang selalu memberikan kasih sayang yang berlimpah kepada cucunya, memberikan semangat agar dapat menyelesaikan masa perkuliahan, yang tidak pernah lupa mendoakan cucunya di akhir hayatnya. Semoga nining diberikan tempat yang terbaik di sisi Allah SWT.
9. Sahabat-sahabat tersayang, Bella Zakiya, Desi Puspasari, Fathia Nadina, Hikmah Nur Khasana, Meisi Indah P, Nyayu Fatima, Safira Rizqi Putri yang selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuan kepada peneliti.
10. Teman-teman angkatan Owlster Blaster 2015, yang telah menemani dan memberikan pengalaman yang luar biasa selama masa perkuliahan.
11. Karyawan minimarket X yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi subjek penelitian.
12. Seluruh pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti juga menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan peneliti berharap agar skripsi ini dapat menjadi sumbangan ilmiah yang bermanfaat.

Inderalaya, 30 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	20
A. Komitmen Organisasi.....	20

1. Pengertian Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif	20
2. Antecedent-antecedent Komitmen Organisasi	24
3. Dimensi Komitmen Organisasi	30
4. Konsekuensi dari Dimensi Komitmen Organisasi.....	34
B. Stres Kerja.....	37
1. Pengertian Stres Kerja	37
2. Faktor-faktor Stres Kerja	38
3. Gejala-gejala Stres Kerja	43
C. Peran Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	46
D. Kerangka Berpikir	50
E. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
1. Komitmen Organisasi	51
2. Stres Kerja	52
C. Populasi dan Sampel	52
D. Metode Pengumpulan Data	54
E. Validitas dan Reliabilitas	57
F. Metode Analisis Data.....	59
1. Uji Asumsi	59

2. Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Orientasi Kancan Penelitian	61
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	64
1. Persiapan Administrasi.....	64
2. Persiapan Alat Ukur	65
3. Pelaksanaan Penelitian	70
C. Hasil Penelitian	74
1. Deskripsi Subjek Penelitian	74
2. Deskripsi Data Penelitian	76
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	81
a. Uji Normalitas	81
b. Uji Linearitas.....	84
D. Hasil Analisis Tambahan	86
E. Pembahasan.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Kerangka Berpikir.....	50
---------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Skor Aitem Skala Psikologis	55
Tabel 3.2 Distribusi Skala Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 3.3 Distribusi Skala Stres Kerja.....	57
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.2 Penomoran Baru Skala Komitmen Organisasi Setelah <i>Try Out</i>	68
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Stres Kerja.....	69
Tabel 4.4 Penomoran Baru Skala Stres Kerja Setelah <i>Try Out</i>	69
Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	76
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Minimarket.....	76
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian	77
Tabel 4.10 Formulasi Kategorisasi	77
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Komitmen Afektif pada Subjek Penelitian	78
Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Komitmen Berkelanjutan pada Subjek Penelitian.....	79
Tabel 4.13 Deskripsi Kategorisasi Komitmen Normatif pada Subjek Penelitian.....	80
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi Stres Kerja pada Subjek Penelitian ...	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel 4.19 Perbedaan Mean Komitmen Berkelanjutan Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.20 Perbedaan Mean Komitmen Normatif Berdasarkan Jenis	

Kelamin	88
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	89
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	90
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Minimarket	91
Tabel 4.24 Perbedaan Mean Komitmen Afektif Berdasarkan	
 Minimarket	92
Tabel 4.25 Perbedaan Mean Komitmen Normatif Berdasarkan	
 Minimarket	93

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian.....	112
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas Skala	134
C. Hasil Data Penelitian	143
D. Data Mentah Penelitian.....	166
E. Surat Penelitian.....	244

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN MINIMARKET X DI KOTA PALEMBANG**

Zafirah Az Zahra¹, Maya Puspasari²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di minimarket X di Kota Palembang. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat peran stres kerja terhadap dimensi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif pada karyawan minimarket X di Kota Palembang.

Sampel pada penelitian ini terdiri dari 100 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *accidental*. Alat ukur menggunakan skala stres kerja yang mengacu pada gejala-gejala stres kerja oleh Robbins dan Judge (2015) dan skala komitmen organisasi dengan mengacu pada dimensi-dimensi oleh teori Allen dan Meyer (1991). Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi untuk melihat peran stres kerja terhadap komitmen organisasi dimensi komitmen afektif, dimensi berkelanjutan dan dimensi normatif menunjukkan $r = 0.562$, ($p < 0,05$), $r = 0.395$, ($p < 0,05$), $r = 0.552$, ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran yang signifikan terhadap dimensi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dengan demikian hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Maya Puspasari, S.Psi., M.Psi
NIP. 198410262017052201

Pembimbing II



Marisya Pratiwi, M. Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328012092201

**THE ROLE OF OCCUPATIONAL STRESS ON EMPLOYEE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MINIMARKET X AT
PALEMBANG CITY**

Zafirah Az Zahra¹, Maya Puspasari²

ABSTRACT

The study aims to determine role of occupational stress toward organizational commitment on employees who worked in minimarket at Palembang City. The hypothesis of this study that there are role for occupational stress towards affective commitment dimension, continuance, and normative on employees who worked in minimarket at Palembang City.

The sample of this research was 100 employees. This study used accidental sampling technique. Impulsivity and academic dishonesty was measured by occupational stress scale that refers to symptoms-symptoms of occupational stress by Robbins and Judge (2015) and organizational commitment that refers to dimension-dimension by Allen and Meyer (1991). The research used simple regression analysis.

The result by regression to determine the role of occupational stress toward organizational commitment on affective commitment dimension, continuance and normative by value $r = 0.562$, ($p < 0,05$), $r = 0.395$, ($p < 0,05$), $r = 0.552$, ($p < 0,05$). This result proved that occupational stress has a significant role toward affective commitment dimension, continuance and normative. Thus, first hypothesis, second hypothesis and third hypothesis is accepted.

Keyword: Organizational commitment, Occupational Stress

¹ Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Maya Puspasari, S.Psi., M.Psi
NIP. 198410262017052201

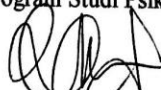
Pembimbing II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328012092201

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada beberapa tahun terakhir, pertumbuhan bisnis retail cukup fenomenal di Indonesia. Pada perkembangannya, kini bisnis retail di Indonesia mulai bertransformasi dari bisnis ritel tradisional menuju bisnis retail modern. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya toko retailer modern yang membuka cabang di berbagai wilayah di Indonesia (Asosiasi Pengusaha Retail Indonesia, 2017). Retail merupakan kegiatan bisnis yang terlibat dalam penjualan barang dan jasa kepada konsumen untuk penggunaan pribadi, keluarga, atau rumah tangga (Berman dan Evans, 2010).

Minimarket merupakan salah satu jenis retail modern yang cukup populer di Indonesia. Minimarket merupakan jenis ritel modern yang paling agresif memperbanyak jumlah gerai dan menerapkan sistem *franchise* dalam memperbanyak jumlah gerai mereka (Sujana, 2012). Minimarket berdiri dengan luas sekitar 100-200 m² yang umumnya berlokasi di kawasan-kawasan pemukiman yang padat atau jalan raya. Umumnya minimarket menjual barang-barang kebutuhan sehari-hari dalam jumlah terbatas dan jumlah item yang dijual kurang dari 5000 *item* (Sujana, 2012).

Sebagai contoh, di Indonesia sendiri terdapat dua minimarket yang cukup populer, yakni minimarket X dan minimarket Y. Pada 18 tahun terakhir

saja minimarket X sudah mengantongi 11.500 cabang minimarket di seluruh kawasan nusantara. Begitu pula dengan minimarket Y yang merupakan pesaing utama minimarket X. Pada tahun 2017 minimarket Y berhasil membuka 13.000 cabang minimarket yang sudah tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Kalimantan, dan Sulawesi (Ardela, 2018)

Agar dapat terus berdiri dan berkembang, minimarket harus memiliki target yang dicapai dan pengelolaan yang baik, hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang mau bekerja dan berdedikasi untuk perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi paling penting dalam perusahaan, dikarenakan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya (Marliani dan Hambali, 2015).

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas seorang karyawan merupakan tingkat terkecil yang ada di perusahaan industri dan organisasi, nilai-nilai yang dibawa oleh karyawan serta kontribusi yang diberikan membawa angin segar kepada perusahaan menuju kesuksesan (Rok dan Zlatko, 2017). Disamping itu, suatu perusahaan juga harus memelihara pasokan karyawan-karyawan yang kompeten jika ingin berhasil, tumbuh, dan berkembang (Mondy, 2008).

Direktur *Human Capital* Minimarket X, Tri Warsono Sunu menyebutkan *turnover* di perusahaan minimarket saat ini mencapai 3% dari setiap

perekrutan. Padahal setiap tahun minimarket X merekrut 25 ribu orang untuk 32 kantor di seluruh cabang Indonesia. Hal ini berarti setidaknya terdapat 750 orang karyawan lulusan SMA/SMK yang mengundurkan diri dari minimarket X setiap kali perekrutan. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* yang terjadi dikarenakan karyawan belum memiliki mental yang siap untuk bekerja dengan masa waktu bekerja pada perusahaan relatif singkat yakni kurang dari 3 bulan (Widiarto, 2018).

Adanya tingkat *turnover* yang relatif tinggi dapat mengacaukan kontinuitas perusahaan dan sangat merugikan, kerugian yang disebabkan oleh perputaran dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kerugian pemisahan dan kerugian penggantian. Kerugian penggantian adalah pengeluaran yang pasti untuk perekrutan, termasuk biaya pencarian pegawai, biaya proses SDM untuk menyaring dan menilai calon pegawai, waktu yang dihabiskan oleh manajer perekrutan yang mewawancarai pelamar dan biaya untuk orientasi serta pelatihan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Komitmen sangat penting dimiliki oleh karyawan demi keberlangsungan perusahaan minimarket itu sendiri. Karyawan yang tidak memiliki komitmen saat bekerja cenderung terlibat dalam pengunduran diri, merasa kurang setia pada perusahaan, akan cenderung menunjukkan tingkat ketidakhadiran di tempat kerja yang lebih rendah, dan tidak bersedia berkorban untuk perusahaan (Robbins dan Judge, 2015).

Selanjutnya, Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan bertahan di perusahaan (Allen dan Meyer, 1990) dan kecil kemungkinan untuk menerima tawaran pekerjaan lain (Ivancevich dkk, 2014) dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah. Selanjutnya, semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik kualitas pekerjaannya, semakin tinggi motivasinya dan semakin tinggi pula upaya untuk bekerja dengan baik pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan setia dan berdedikasi kepada perusahaan (Daciulyte dan Aranauskaite, 2012).

Disamping itu, kontrak psikologis seorang karyawan dapat meningkat secara terus-menerus setelah enam bulan bekerja, *supervisor* dan rekan kerja mulai memberikan dukungan penuh kepada kolega sementara untuk mengintegrasikan mereka sebagai karyawan tetap (Lee dan Faller, 2005), hal tersebut dapat memungkinkan terjadinya peningkatan pada produktivitas, kepercayaan, dan komitmen organisasi pada karyawan (Rossenberg dkk, 2018).

Sumber daya organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo, 2013).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1991). Lebih lanjut, konsep komitmen sering dikaitkan dengan sikap dan emosi. Komitmen terhadap hubungan, organisasi, tujuan, atau bahkan pekerjaan melibatkan keterikatan emosional, seperti halnya evaluasi apakah keadaan saat ini adalah apa yang diharapkan atau mungkin diharapkan di masa depan (Landy dan Conte, 2013).

Allen dan Mayer (1991) membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi yaitu komitmen afektif adalah ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi, identifikasi karyawan dengan tempatnya bekerja, keterlibatan seorang karyawan didalam organisasi. Komitmen berkelanjutan yang berdasarkan kesadaran karyawan terhadap biaya yang akan hilang (merasa rugi) ketika meninggalkan organisasi. Komitmen normatif merupakan refleksi (cerminan) dari perasaan kewajiban seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi melanjutkan pekerjaannya dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Karyawan yang memiliki perasaan komitmen berkelanjutan terhadap organisasi, mereka akan bertahan di dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa sudah seharusnya mereka tetap berada di organisasi (Allen dan Meyer, 1991).

Peneliti melakukan wawancara dengan tiga orang karyawan X yaitu A, B dan C pada tanggal 5-6 Maret 2019. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kedua subjek bahwa mereka memiliki keinginan untuk bekerja ditempat yang lebih baik daripada yang sekarang. Menurut subjek A memang pendapatan yang didapatkan di X mencukupi untuk membeli kebutuhan sehari-hari namun kehidupan terus berjalan dan harus lebih baik dari sekarang. Subjek A memiliki target dalam hidupnya dan menurutnya pekerjaan yang sekarang belum sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga subjek A memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya yang sekarang.

Berdasarkan Hasil wawancara juga, subjek B menuturkan telah mendaftar di website lowongan kerja seperti CPNS Kementerian Hukum khusus penjaga tahanan pada bulan oktober 2018 dan FHCI BUMN pada bulan Maret 2019. Bagi subjek B ingin mendapatkan kesempatan di tempat kerja yang baru karena subjek B tidak ingin menutupi kemungkinan kesempatan untuk bekerja ditempat yang baru dengan suasananya yang baru pula. subjek B juga menyatakan tidak merasa rugi bila harus meninggalkan tempat kerjanya sekarang.

Subjek C mengatakan pada saat hari libur nasional seperti hari raya idul fitri, tahun baru, dan hari natal mereka masih bekerja. Namun bagi mereka yang ingin pulang kampung saat lebaran idul fitri diperbolehkan tetapi tidak mendapatkan upah hari libur dan bisa mengambil pending *off* selama hari cuti dalam sebulan mereka belum digunakan. Subjek C mengatakan tidak mau bekerja

di saat hari libur nasional kecuali bila ada jatah upah bekerja di hari libur. Subjek C mengatakan bahwa selama bekerja belum sepenuhnya mentaati standar penampilan dalam pelayanan terhadap konsumen, seperti sepatu harus bersih dan tidak kotor, rambut harus tertata rapi tidak boleh panjang, dan bagi wanitanya harus memakai *make-up* saat bekerja. Hampir seluruh karyawan minimarket X akan memenuhi standar berpenampilan yang baik ketika dipanggil atasan untuk *training* atau kenaikan jabatan di *Department Center (DC)*.

Kemudian menurut pengakuan subjek A dalam 6 bulan terakhir, informasi yang didapatkan grup *whatsapp* setidaknya terdapat 9 orang karyawan yang *resign* di seluruh area minimarket X di Kota Palembang. Kemudian dalam 6 bulan terakhir juga subjek B mengatakan ada 4 orang yang *resign* dikarenakan tempat kerja yang cukup jauh dari rumah dan memiliki konflik dengan supervisor, sedangkan di toko subjek C terdapat 4 orang yang *resign* karena kurang betah terhadap atasannya di toko, mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan, perselisihan yang tidak terselesaikan dengan karyawan lain dan salah satu anggota keluarga yang sakit jadi harus pulang dan merawatnya.

Fenomena ini diperkuat dengan hasil survei yang peneliti lakukan pada tanggal 23-24 maret 2019 terhadap 18 orang karyawan di beberapa area minimarket X. Pada hasil survei menunjukkan komitmen afektif sebagai berikut, 80% percaya bahwa ada tempat kerja lain yang dapat membuat mereka betah selain di minimarket X, lalu komitmen berkelanjutan yaitu 86,7% yakin

mendapatkan gaji yang lebih baik daripada di minimarket X dengan alasan terdapat banyak perusahaan lain yang dapat memberikan gaji yang lebih baik seperti perusahaan BUMN dan perusahaan swasta lainnya, 93,3% mengatakan bahwa memiliki keinginan untuk pindah dari pekerjaan yang sekarang. Adapun usaha-usaha yang telah mereka lakukan seperti mencari-cari informasi lowongan kerja di sosial media, pernah melamar kerja di perusahaan lain, pernah dipanggil untuk wawancara di perusahaan lain, dan pernah mengikuti serangkaian tes kerja di perusahaan lain, 93,3% mengatakan tidak merasa rugi ketika mereka meninggalkan minimarket X yang merupakan tempat bekerja mereka sekarang. Selanjutnya hasil survei yang menyatakan komitmen normatif yaitu 60% karyawan mengatakan tidak setuju dengan aturan yang ada di minimarket X.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen, dkk (2006) menemukan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dan komitmen organisasi. Ahmad dan Roslan (2016) mengatakan bahwa stress kerja dapat berdampak besar pada komitmen organisasi dan konsekuensinya. Stress kerja berkaitan dengan perasaan kehilangan kendali seorang karyawan atas peristiwa atau situasi tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. *APA Dictionary of Psychology* (2015) menyebutkan stress kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti otonomi dan kemandirian, keleluasaan pengambilan keputusan, beban kerja, tingkat tanggung

jawab, keamanan pekerjaan, lingkungan fisik dan keselamatan, sifat dan kecepatan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan penyelia.

Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres memengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada Individu. Pengaruh stress tidaklah selalu negatif, stres ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu dalam mengembangkan ide-ide kreatif. Namun, jika stres tersebut cukup parah dan berlangsung cukup lama, stress bisa membahayakan (Monday, 2008).

Menurut Robbins & Judge (2015), tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, dan para rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat menjadi penyebab terjadinya stress kerja. Landy & Conte (2013) menyebutkan salah satu stressor umum yang terjadi di tempat kerja adalah stressor psikologis seperti interpersonal konflik. Interaksi negatif dengan rekan kerja, penyelia, atau *costumer* dari argumen panas hingga menjadi perilaku yang tidak menyenangkan.

Menurut Judge dan Robbins (2015) mengelompokkan tiga jenis stres kerja yaitu gejala fisik Stress dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung, kemudian gejala psikologis Stress memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis lainnya seperti

ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, penundaan, kelelahan, menurunkan kesejahteraan emosional, menurunkan kepuasan, dan keterlibatan dalam pekerjaan dan gejala perilaku stres kerja yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran. Perubahan juga nampak dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Semakin banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stress yang parah dan berkepanjangan berhubungan dengan penyakit-penyakit yang menjadi penyebab utama kematian, termasuk penyakit jantung, depresi, gangguan sistem kekebalan, alkoholisme, kecanduan obat, ditambah sakit kepala harian, nyeri punggung, makan berlebihan, dan penyakit-penyakit mengganggu lain yang dimunculkan tubuh sebagai reaksinya (Monday, 2008).

Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 5-6 maret 2019 pada kepada tiga orang subjek yaitu A, B dan C yang bekerja di minimarket X. Menurut keterangan yang didapatkan dari subjek A sering mendapatkan tekanan selama bekerja. Subjek A pernah mendapatkan keluhan dari konsumen akibat ada makanan yang *expired*. Makanan tersebut telah dibeli dan dikonsumsi oleh konsumen. Konsumen pun melaporkan hal tersebut ke BPSK (Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen). Subjek A dituntut karena telah menjual makanan yang *expired* dan bertanggung jawab karena konsumen merasa mual dan sakit perut akibat memakan makanan yang sudah kadaluarsa.

Kemudian Subjek A juga mengatakan kerap kali jengkel dengan perilaku karyawan lain yang sering datang terlambat masuk kerja dan ada karyawan yang memanipulasi jam di komputer, karyawan tersebut tidak tercatat datang telat di data komputer. Subjek A juga mengatakan hal yang tidak membuat karyawan betah bekerja karena ada atasan yang jahil dengan karyawan bawahan, misalnya pada saat giliran karyawan tersebut mengasir, uang yang ada dikasir sering hilang senilai Rp. 100.000,00-, sampai dengan Rp. 300.000,00-, pada istirahat jam makan siang. Subjek A mengatakan adanya kecemburuan antar anggota karyawan di toko seperti masalah penilaian.

Subjek B menuturkan bahwa salah satu alasan yang menyebabkan rekan kerjanya mengundurkan diri dari minimarket adalah karena adanya tekanan yang berasal dari *supervisor*. Karyawan merasa telah mencapai target penjualan namun *supervisor* menginginkan agar pendapatan *sales* toko naik setiap harinya. Menurut subjek B peningkatan tersebut mustahil untuk terjadi karena terkadang dalam sehari karyawan yang bekerja itu cuma dua orang, belum lagi hari *off* karyawan. Padahal subjek B merasa sudah berusaha sebaik-baiknya menawarkan barang-barang yang ada ditoko.

Selanjutnya subjek B mengaku pernah ditegur oleh kepala toko karena salah menginput harga belanja saat di kasir, karena nota barang hilang (NBH) karyawan juga seringkali bertengkar dengan rekan kerja yang lain . Resikonya bila ketahuan oleh kantor pusat harus ganti rugi. Beberapa hari yang lalu ada yang

mencuri alat kosmetik dan total kerugian mencapai Rp. 1000.000,00-, walaupun pencuri sudah di tangkap tetapi karyawan tetap disuruh mengganti.

Subjek C mengatakan bahwa sejak satu tahun terakhir aturan yang di berlakukan di tempat kerjanya semakin ketat, dulu tidak ada peraturan maksimal jumlah kerugian nota barang hilang namun sekarang di berlakukan. Selain itu, subjek C mengaku bahwa saat baru bekerja pernah mengalami hal yang tidak menyenangkan yang berasal dari atasannya, disindir mengepelnnya tidak bersih, dituduh melakukan kecurangan karena banyak barang yang minus di komputer, ada atasan yang tidak jujur dalam bekerja, diejek karna tidak teliti saat menjadi kasir, subjek C hanya bisa diam menanggapi hal tersebut.

Hal ini didukung oleh survei yang dilakukan pada tanggal 23-24 maret 2019 terhadap 15 orang karyawan. Berdasarkan hasil survei 100% karyawan mengatakan bahwa mengalami gejala fisik, seperti merasa pusing, flu, tangan dan kaki terasa dingin, tingkat pernapasan lebih cepat, perubahan metabolisme, menstruasi terganggu, mual, gangguan lambung dan pencernaan, denyut jantung meningkat, penurunan berat badan, dan wajah pucat .

Selanjutnya, sebanyak 100% karyawan mengalami permasalahan psikologis, seperti merasa kelelahan, suasana hatinya mudah berubah, tegang, dan kecemasan. Lebih lanjut, keterangan yang diberikan oleh karyawan akhir-akhir ini sering merasa lelah karena pasokan barang yang datang mulai meningkat menjelang bulan ramadhan. Kemudian, gejala perilaku yang dialami oleh

karyawan saat bekerja yaitu 100% karyawan mengaku dalam sebulan pernah terlambat masuk kerja, 86,7% karyawan mengatakan melakukan kesalahan saat menghitung uang atau barang.

Hasil survei diatas bahwa menunjukkan indikasi gejala stres kerja pada karyawan di minimarket X. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran antara stress kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di minimarket X”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada peran stress kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan di minimarket X?
2. Apakah ada peran stress kerja terhadap komitmen berkelanjutan pada karyawan di minimarket X?
3. Apakah ada peran stress kerja terhadap komitmen normatif pada karyawan di minimarket X?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, dibawah ini merupakan tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui peran stress kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan di minimarket X
2. Untuk mengetahui peran stress kerja terhadap komitmen berkelanjutan pada karyawan di minimarket X
3. Untuk mengetahui peran stress kerja terhadap komitmen normatif pada Karyawan di minimarket X

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan mengenai Stress Kerja dan Komitmen Organisasi, diharapkan menjadi sumbangan pengetahuan yang berguna bagi ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Agar dapat melihat stres kerja berperan terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif pada karyawan di minimarket X.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti telah menemukan beberapa penelitian yang membahas dan mengkaji hal yang mirip. Berikut beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang stress kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian oleh I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda pada tahun 2016 membahas mengenai “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”. Penelitian ini melibatkan 53 orang pegawai kontrak dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict berpengaruh* negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.

Penelitian dari Bima Prasetya dan Niko Sudibjo pada tahun 2016 dengan judul “Peran Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Editor di Penerbit ABC Jakarta”. Penelitian ini dilakukan terhadap sampel sebanyak 45 karyawan editor yang bekerja di Penerbit ABC Jakarta. Metode yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun, stres kerja memiliki efek negatif pada motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain dan Sherry Hadiyani pada tahun 2014 mengenai “Peranan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap kesiapan untuk berubah”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi *Pearson*. Sebanyak 206 karyawan perkebunan yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan berkontribusi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah.

Penelitian selanjutnya oleh Amelia Rahma Iresa dkk tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang merupakan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis data yaitu analisis jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan hasil analisis path, diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Yosua Melky (2015) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda yang berusia 20-50 tahun dan bekerja di bagian teknisi dan *marine* dengan sampel sebanyak 75 karyawan. Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan *Two ways Analysis of variance*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan intensi pindah kerja memiliki koefisien yang negatif akan tetapi nirsignifikan yang menunjukkan tidak ada hubungan. kemudian hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja menunjukkan koefisien yang negatif cukup dan signifikan yang menunjukkan ada hubungan.

Studi berikutnya yang dilakukan oleh Haque Adnan ul dan Aston John pada tahun 2016 yang berjudul “*A Relationship between Occupational Stress and Organisational Commitment of I.T Sector’s Employees in Contrasting Economies*”. Penelitian ini menggunakan analisis data T-Test dan *alpha cronbach*.

Sampel pada penelitian ini melibatkan sebanyak 825 orang responden, 422 orang karyawan yang bekerja di Pakistan sedangkan 403 orang karyawan lainnya bekerja di Inggris.

Hasil penelitian menemukan bahwa rendahnya stress yang dialami karyawan wanita yang bekerja di sektor IT dibandingkan dengan karyawan pria. Hal itu dikarenakan dukungan sosial, karyawan non-manajerial rentan terkena stress dibandingkan dengan karyawan yang berada di posisi manjerial. Tenaga kerja Pakistan mengalami tekanan yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja Inggris, namun perbedaan ini tidak berbeda secara signifikan. Manajer pria memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, sedangkan manajer wanita tingkat komitmen normatif dan komitmen kelanjutan yang lebih tinggi daripada pria.

Penelitian yang dilakukan oleh Cristiana Catalina Cicei pada tahun 2011 dengan judul "*Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organization*". Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Pearson correlation coefficients* dan sampel pada penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan dari lima organisasi publik Rumania. Hasil yang diperoleh dari penelitian bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen afektif dan komitmen kelanjutan pada stress kerja terhadap karyawan organisasi publik Rumania.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat korelasi moderat antara komitmen normatif dan stress kerja yang teridentifikasi dipengaruhi oleh variabel lain seperti tekanan budaya kelembagaan yang ada di organisasi publik Rumania. Sedangkan aspek yang terdapat pada stress kerja seperti tekanan pada tanggung jawab pekerjaan dan beban kerja berkorelasi negatif terhadap komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Roslan, N.F. (2016). Relationship between Job Stress and Organisational Commitment Among Public Servants in Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, 10(2), 1-6.
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- American Psychological Association. (2009). *APA Concise Dictionary of Psychology*. Washington DC : American Psychological Association.
- Ardela, F. (2018, Maret). 4 Bisnis Waralaba Toko Ritel Yang menjanjikan : Alfamart, Alfamidi, Indomaret, dan Lion Express. <https://www.finansialku.com/bisnis-waralaba-toko-ritel/> (diakses pada tanggal 16 April 2019).
- Asosiasi Pengusaha Retail Indonesia. (2017, April). Pengertian Retail. <http://www.aprindo.org/aprindo/knowledge.do> (diakses pada tanggal 16 April 2019).
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment Teachers : A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences : Theory & Practice* , 11 (2), 628-632.
- Az, H. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(2), 1-7. DOI: 10.4172/2223-5833.1000304
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-43.
- Berman, B., & Evans, J.R. (2010). *Retail Management : A Strategic Approach*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Chen, J., Silverthorne, C., & Hung, J. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242–249. doi:10.1108/01437730610666000.

- Ciceci, C. C. (2012). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 1077–1081. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.288.
- Colquitt, J.A. (2015). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in The Workplace Fourth Edition*. New York : McGraw-Hill Education.
- Daciulyte, R., & Aranauskaite, A. (2012). Temporary Employees' Organizational Commitment and Its Determinants : Analysis of Temporary Agency Workers. *Human Resources Management & Ergonomics*, 6(2), 31-44.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (1999). How to Earn Your Employees' Commitment. *Academy of Management Executive*, 13(2), 58-67 .
- Divara, I. G. A. K., & Rahyuda, A.G. (2016). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994-7021.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the Measure of Work : A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*, Thousand Oaks. CA : Sage
- Gharib, M.N., Jamil, S.A., Ahmad, Q.M., & Ghouse, S. (2016). The Impact of Job Stress on Job Performance : A Case Study On Academic Staff at Dhofar Unoversity. *IJER Serial Publications*, Vol. 13(1) 21-33.
- Hamilton, V.L., Hoffman, W.S., Broman, Cl.L., Rauma, D. (1993). Unemployment, Distress And Coping : A Panel Study, Hamedan, Iran. *Scientific and Research Quarterly Journal of Mazandaran Universit*, 23(6), 89-104.
- Haque, A. U., & Aston, J. (2016). A Relationship between Occupational Stress and Organisational Commitment of IT Sector's Employees in Contrasting Economies. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 95-104.
- Hashemi, S.M., Jamil, J., Kiumarsi, S., & Shno, M. (2015). Exploring The Role of Stress on Organizational Commitment Among Employees in Hospitality Industry : The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Information Research and Review*, 2 (9), 1144-1150.
- Hrebiniak, L.G., & Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. DOI: 10.2307/2393833.

- Iresa, A.R., Utami, H.N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1-10.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2014). *Organizational Behavior and Management Tenth Edition*. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Iverson , R., & Buttigieg, D.M. (1999). Affective, Normative, and Continuance Commitment : Can The “Right Kind” of Commitment Be Managed?. *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.
- Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler, J.W., & Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective and Moral Commitment on The Withdrawal Process : An Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Judeh, M. (2011). Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of The Relationship Between Socialization and Organizational Commitment. *International Bussines Research*, 4(3), 171-181. DOI:10.5539/ibr.v4n3p171.
- Kafashpoor, A., Sadeghian, S., Shakori, N., & Kavooosi, S. (2014). The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment ; Case Study : Mashhad’s Public Hospitals. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(1), 96-102.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta Selatan : McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 2*. Jakarta Selatan : McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat.
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2013). *Work in The 21st Century : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. The United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Lee, G.J., & Faller, N. (2005). Transactional and Relational Aspects of The Psychological Contracts of Temporary Workers. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 831-847.
- Levy, P.E. (2010). *Industrial Organizational Psychology : Understanding The Workplace*. United States of America : Worth Publishers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York : McGraw-Hill Irwin.

- Manap, R. (2017). Job Satisfaction and Organizational among Employees. *Proceeding of the 4th Conference on Management and Muamalah*, 539-547.
- Marliani, R., & Hambali, A. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin by the American Psychological Association, Inc*, 108 (2), 171–194.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal Psikologi*, 3(3), 694-707.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations. *American Psychological Association*, 69(3), 72-378.
- Meyer, J.P & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Catherine, A.S. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. DOI:10.1016/0001-8791(79)90072-1.
- Mowday, R.T. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. The United States of America : Academic Press.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Bournout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Nicholas, A.I., Obasi, N.J., & Anene, O.P. (2017). The Influence of Job Stress, Commitment, Job Experience, and Employees Performance in Selected

- Banks in Enugu. *Asian Journal of Applied Science and Technology (AJAST)*, 1(9), 451-463.
- Prabhakar, G.V., & Ram, P. (2011). Antecedent HRM Practices for Organizational. *International Journal of Bussiness and Social Science*, 2(2), 55-62.
- Prasetya, B., & Sudibjo, N. (2016). Peran Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Editor di Penerbit ABC Jakarta. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 328-338
- Porter, L.W., Mowday, R.T., & Steers, R.M. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rehman, K., Rehman, Z. U., Saif, N., Khan, A.S., Nawaz, A., Rehman, S.U. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment : A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Science*, 3(1), 80-89.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Rok, C., & Zlatko, N. (2017). *The Role and Importance of Employee's Productivity in Industry 4.0*. In M. Bezpartochnyi (Ed.), *Mechanisms of Interaction Between Competitiveness and Innovation in Modern International Economic Relations*. Riga, Latvia : ISMA University.
- Rossenber, V.Y.G.T., Klein, H.J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., & Yalabik, Z.Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153–167. doi:10.1080/1359432x.2018.1443914
- Ruzungunde, V.S., Murugan, C., & Hlatywayo, C.K. (2016). The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa. *International Business & Economics Research Journal*, 15(5), 219-226.
- Saad, N.F., & Rabou H.M.A. (2016). Organizational Trust and Commitment Among Nurse Managers. *Integrata Ginecologia e Obstetricia (IGO)*, 1(1), 7-12
- Sabir, M.S., Sohail, A., & Khan, M.A. (2011). Impact of Leadership Style on Organization Commitment : In A Mediating Role of Employee Values. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(2), 145-152.

- Saygan, F.N. (2011). Relationship Between Affective Commitment and Organizational Silence : A Conceptual Discussion. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(2), 219-227.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N., & Bien, M.U. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Sharma, J., & Dhar, R.L. (2016). Factors Influencing Job Performance of Nursing Staff : Mediating Role of Affective Commitment. *Emerald Group Publishing Limited*, 45(1), 161–182. doi:10.1108/pr-01-2014-0007
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujana, A.ST. (2012). *Manajemen Minimarket*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Journal Manajemen dan Inovasi*, 9(1), 26-34.
- Wahn, J.C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component of Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 23(3), 256-266.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widiarto, Arie. (2018, Juli). Tingkat Keluar Masuk Lulusan SLTA Tinggi. <https://www.suaramerdeka.com/news/baca/106069/tingkat-keluar-masuk-karyawan-lulusan-slta-tinggi>. (diakses tanggal 20 Maret 2019)
- Widhiarso, W. (2012). Tanya Jawab tentang Uji Normalitas. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/tanya-jawab-tentang-uji-normalitas/> (diakses pada tanggal 15 April 2019).
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations : A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yilmaz, E., & Kilic, Y. (2017). The Impact of Organizational Commitment on Trainee Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 4(1), 1-11.
- Yousef, D.A. (2002) Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment : A Study from an Arabic Cultural Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266.
- Zulkarnain dan Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17-33