

**LAPORAN PENELITIAN KDM
(KOLABORASI DOSEN DAN MAHASISWA)**



**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PADA HYPERMART DI KOTA SAMARINDA**

TIM

Ketua	:	Vera Anitra, S.E., MM	1104089001
Anggota	:	1. Nurvani Turahma	17111024310526
		2. Siti Komar K	17111024310533
		3. M. Nur Imam Bahrudin	17111024310518
		4. Rismayanti	17111024310529
		5. Tia Ardiana	17111024310534

**FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
OKTOBER 2019**

A. Identitas Penelitian

1. Judul Usulan : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hypermart di Kota Samarinda.
2. Ketua Peneliti
 - (a) Nama lengkap : Vera Anitra, S.E., MM
 - (b) Bidang keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Mahasiswa yang terlibat:

No.	Nama	NIM	Prodi/Fak.	Diskripsi Tugas
1.	Nurvani Turahma	17111024310526	Manajemen	Membuat Kuesioner, Menyebarkan Kuesioner, Mengumpulkan Kuesioner, Merkapitulasi Hasil Kuesioner dan menganalisis hasil Kuesioner
2.	Siti Komar K	17111024310533	Manajemen	Membuat Kuesioner, Menyebarkan Kuesioner, Mengumpulkan Kuesioner, Merkapitulasi Hasil Kuesioner dan menganalisis hasil Kuesioner
3.	M. Nur Imam Bahrudin	17111024310518	Manajemen	Membuat Kuesioner, Menyebarkan Kuesioner, Mengumpulkan Kuesioner, Merkapitulasi Hasil Kuesioner dan menganalisis hasil Kuesioner
4.	Rismayanti	17111024310529	Manajemen	Membuat Kuesioner, Menyebarkan Kuesioner, Mengumpulkan Kuesioner, Merkapitulasi Hasil Kuesioner dan menganalisis hasil Kuesioner
5.	Tia Ardiana	17111024310534	Manajemen	Membuat Kuesioner, Menyebarkan Kuesioner, Mengumpulkan Kuesioner, Merkapitulasi Hasil Kuesioner dan menganalisis hasil Kuesioner

4. Tema Penelitian : Stress Kerja, Komitmen Karyawan
5. Objek penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian) : Karyawan
6. Lokasi penelitian : Hypermart di Kota Samarinda
7. Hasil yang ditargetkan (beri penjelasan): Artikel Publikasi yang akan menggambarkan stress kerja karyawan dan dampaknya terhadap komitmen karyawan.
8. Institusi lain yang terlibat : Tidak Ada
9. Sumber biaya selain LPPM UMKT : .0,- sebesar Rp.0,-
10. Keterangan lain yang dianggap perlu: Tidak Ada

ABSTRAK

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka. Stress kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki stress kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen karyawan pada Hypermart di Kota Samarinda. Lingkungan fisik bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih tidak terganggu akan kebisingan atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara bersamaan menurunkan tingkat stress dan komitmen karyawanpun selalu ada untuk perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Tujuannya untuk mendeskripsikan pengaruh stress kerja lingkungan fisik pada hypermart kota samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan hypermart kota samarinda. Sampel yang diambil sebanyak 94 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling*. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan pada hypermart kota samarinda.

Kata Kunci : Stress Kerja, Komitmen

ABSTRACT

Job stress is a condition that occurs when demands made on people exceed their abilities. An employee's work stress on his work has an impact on organizational commitment of employees to the company, employees who have low work stress will certainly try as much as possible to maintain organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee commitment to the Hypermart in Samarinda City. The physical environment can be good lighting, a clean office that is not disturbed by noise or comfortable and cool air circulation for employees. A comfortable and conducive work environment will affect employees in carrying out their duties by simultaneously reducing stress levels and the commitment of employees is always there for the company. Conversely, if the work environment is not conducive and not good it will have a negative impact on the company. The aim is to describe the effect of work stress on the physical environment on the city of Samarinda in hypermarkets. Data collection is done by questionnaire. The population used in this study were all hypermart employees in samarinda city. Samples taken were 94 respondents. Sampling using probability random sampling technique. Testing the research hypothesis using Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique. The results of this study indicate that work stress physical environment has a significant positive effect on employee commitment to the city of Samarinda in hypermarkets.

Keywords: Job Stress, Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, komitmen, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen dengan perusahaannya akan meningkatkan kinerjanya karena mereka rela melakukan apapun demi kemajuan perusahaannya.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) stres adalah respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Mangkunegara (2013) mengatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Fahmi (2014) mendefinisikan stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatannya.

Seseorang yang merasakan stres akan berdampak pada kinerjanya. Stres bisa disebabkan karena banyaknya pekerjaan, kurangnya waktu istirahat, tekanan yang diberikan oleh atasan. Karyawan yang mengalami stres yang berlebih akan menurunkan fokus terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya menurun. Jika karyawan mengalami stres yang tinggi kinerja mereka akan menurun begitu sebaliknya jika tingkat stres mereka rendah, kinerja mereka akan meningkat.

Karyawan yang merasa stres juga akan sulit berkomitmen dengan perusahaannya karena mereka merasa tidak nyaman dengan perusahaannya, mereka akan berkomitmen jika hak-hak mereka dipenuhi seperti mendapatkan kenyamanan saat bekerja, waktu istirahat yang cukup. Stres kerja dipandang sebagai salah satu masalah psikososial yang ada di tempat kerja (Girdano, 2005). Hingga saat ini, stres kerja masih menjadi permasalahan yang utama dan aktual bagi perusahaan modern (Rafferty dan Griffin, 2006 ; Safaria, 2011). Stres kerja tentunya dialami oleh karyawan dan hanya berkaitan dengan kejadian dan kondisi di

lingkungan kerja (Rollinson, 2005). Keberadaan stres kerja menjadikannya sebagai fenomena yang menarik banyak minat peneliti untuk mempelajarinya.

Stres kerja dapat berdampak negatif dan menyebabkan masalah pada beberapa aspek diri karyawan serta ditandai dengan adanya dampak pada fisiologis, psikologis, kognitif, dan perilaku (Rollinson, 2005). Beberapa studi menemukan bahwa stres berdampak pada peningkatan izin kerja karena sakit, menurunnya imunitas tubuh, kurangnya kreativitas, peningkatan jumlah kesalahan kerja, buruknya pengambilan keputusan, ketidakloyalan karyawan, penurunan produktivitas, komitmen kerja, peningkatan perilaku beresiko (seperti merokok dan mengonsumsi alkohol), ketidakhadiran, hingga pengunduran diri.

Komitment kerja pegawai merupakan proses pada individu pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya yang diberikan. Sebaliknya yang tidak berkomunikasi dengan baik akan mempengaruhi komitmen kerja dan akan mengurangi terhadap tanggung jawab serta dalam keberhasilan perusahaan serta menimbulkan stress kerja yang di rasakan para karyawan. Salah satu penyampain pesan yang tidak tersampaikan melalui komunikasi yang baik akan mengakibatkan stres karyawan dan menggurangi komitmen karyawan.

B. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis pengaruh faktor stress kerja terhadap komitmen karyawan Hypermart di Kota Samarinda; (2) menganalisis pengaruh antara variabel faktor stress kerja manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap komitmen karyawan Hypermart di Kota Samarinda.

C. Urgensi

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain stres kerja. Handoko (2000) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres di tempat kerja akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan di dalam dunia bisnis (Qureshi et al., 2013). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Studi penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Paille (2011) menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antar rekan-rekan dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Stres kerja akan muncul apabila di suatu titik karyawan merasa tidak dapat lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dalam jangka panjang akan membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan terkait, maka penelitian ini secara umum dilakukan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh hubungan antara faktor stress kerja terhadap komitmen.

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Stress Kerja

Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko 2000).

Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Berdasarkan pengertian diatas bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan dan Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan yang di hadapinya di perusahaan secara positif maupun negatif. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan.

1. Gejala Stres Kerja

Saat berhadapan dengan pekerjaan seseorang sangat rentan terhadap stress, stress terhadap pekerjaan juga sering di kenal dengan sebutan *job burnout*, berikut adalah contoh-contoh gejala stress kerja :

1. Selalu merasa lelah meskipun sudah tidur cukup
2. Kehilangan semangat dan dorongan untuk berangkat ke kantor dan bekerja
3. Muncul pikiran-pikiran negatif seputar kehidupan profesional anda, misalnya soal apa yang anda kerjakan, orang-orang dalam tim kerja anda atau hasil yang akan di capai.
4. Gangguan kognitif seperti sulitmengingat atau berkonsentrasi.
5. Kinerja yang menurun, misalnya tidak bisa memenuhi tenggat waktu atau target yang ingin di capai.
6. Timbul masalah pribadi dengan rekan kerja.

7. Mengabaikan kesehatan dan perawatan diri, misalnya dengan cara merokok, terlalu banyak minum kopi, lupa makan, atau minum obat tidur setiap malam.
8. Tidak bisa melepas pikiran dari pekerjaan anda bahkan saat sedang tidak bekerja atau di kantor.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2010) ada tiga kategori potensi pemicu stress kerja yaitu:

a) Faktor Lingkungan

1. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stress pada karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stress diantara karyawan.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stress.

b) Faktor Perusahaan

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi : Desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dia lakukan.
3. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress.

c) Faktor pribadi

faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya secara umum. Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres di antaranya:

1. Beban kerja yang terlalu berlebihan, yaitu sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, di mana dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidakproduktifan hasil pekerjaan.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, semakin baik komunikasi antarpribadi, semakin baik pula hubungan antarpribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

3. Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Saamdan Wahyuni (2012) sumber stress kerja adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi kondisi pekerjaan yang berpotensi sebagai sumber stress karyawan adalah

1. kondisi kerja yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, tidak nyaman, panas, gelap, kotor, pengap, berisik dan padat
2. kelebihan beban secara kualitatif artinya pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga dia merasa kesulitan menyelesaikannya yang menyita kemampuan kognitif dan kolektif.
3. Pekerjaan yang tidak lagi menantang, tidak lagi menarik bagi yang bersangkutan sehingga timbul kebosanan, ketidakpuasan, dan ketidaksetiaan kondisi seperti ini disebut dengan istilah *deprivational stress*.
4. Pekerjaan beresiko tinggi artinya berbahaya bagi keselamatan karyawan seperti pekerjaan tambang.

4. Penyebab Dan Dampak Akibat Stres Kerja

Menurut "Hasibuan (2012)" faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai

berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

B. Komitmen

Komitment merupakan sesuatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keorganisasiannya dalam suatu perusahaan. Komitmen kerja bisa menentukan baik buruknya kerja karyawan, walaupun perusahaan memiliki karyawan yang sangat kompeten dalam pekerjaannya tetapi jika tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tidak maksimal. Misalnya karyawan tersebut sering terlambat kerja sering absen dalam pekerjaan atau tidak melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusuf, 2007). Cohen dan Ledford (1994) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan adalah kesetiaan terhadap perusahaan, suatu loyalitas dan ikatan emosional yang sangat erat dari individu-individu dalam meningkatkan secara aktif peran mereka dalam perusahaan untuk memihak terhadap tujuan dan nilai dari suatu perusahaan serta untuk mencapai tujuan tersebut demi terbentuknya kredibilitas dari suatu organisasi. Pada intinya beberapa definisi komitmen kerja dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

1. Aspek-Aspek Komitmen

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a) Komitmen afektif (affective commitment)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

b) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

c) Komitmen normatif (normative commitment),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015).

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normative merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Dari paparan tentang aspek komitmen kerja di atas, terlihat adanya kesamaan makna antar aspek dari masing-masing tokoh, dan saling terkait antara aspek satu dengan aspek

yang lainya. Pada kesimpulannya aspek dari komitmen menurut tokoh tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Pada penelitian ini, agar lebih spesifik peneliti akan mengambil aspek–aspek komitmen kerja dari Robbins dan Judge (2010), yaitu; Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen normatif (*normative commitment*). Alasan peneliti mengambil aspek tersebut sebagai aspek penelitian karena aspek –aspek yang diungkapkan Robbins dan Judge merupakan aspek yang lebih baru dan merupakan pengembangan dari aspek aspek sebelumnya.

2. Faktor Komitmen

Terkadang kitaa tidak menyadari bahwa komitment itu bukan hanya perasaan loyalitas yang pasif. Seseprang bisa memiliki perasaan aktif terhadap hunungam dirinya dengan perusahaan yang memiliki tujuan bersama. Ada 3 faktor yang mempengaruhi komitment kerja yaitu :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemampuan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Menurut “minner (dalam sopiah 2008)” menjelaskan bahwa proses terjadinya komitment kerja itu bebrbeda. Hal itu di jelaskaan sebagi berikut :

1. Fase *intitial commitment*, yaitu adanya faktor yang berpengaruh terhadap komitment karyawan pada tahap ini adalah :
 - a. Karakteristik indivudu
 - b. Harapan-harapan organisasi.
 - c. Karakteristik pekerjaan.
2. Fase *commitment during early employment*, yang terjadi pada karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun. Faktor yang berpengaruh terhadap komitment karyawan di antaranya :
 - a. Pengalamamn kerja yang dirasakan pada tahap awal bekerja.
 - b. Bagaimana pekerjaanya.
 - c. Bagaiman sistem pengajiannya.
 - d. Bagaimana supervisinya.
 - e. Bagaimana hubgungan dia dengan rekan kerjanya ataupun hubgunan dia dengan atasannya.

3. Fase *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada tahap ini berkaitan dengan :
 - a. Investasi.
 - b. Modal kerja.
 - c. Hubungan sosial yang tercipta di organisasi.
 - d. Pengalaman selama bekerja.

C. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor stress kerja terhadap komitmen karyawan Hypermart di Kota Samarinda. Pola hubungan dalam penelitian ini telah di ungkapkan pada beberapa bagian teori dan peneliti terdahulu. Untuk menunjukkan adanya pola hubungan berbeda dari peneliti terdahulu, maka diperlukan konsep penelitian yang memberikan batasan terhadap penelitian yang akan di lakukan dan penelitian yang telah dilakukan.

Khatibi et al. (2009) dan Firth et al. (2004) menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi mereka. Begitu juga dengan Velnampy dan Aravinthan (2013) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi. Moncrief et al. (1997) berpendapat adanya pengaruh signifikan dan negatif stres kerja dan komitmen organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi. Peran konflik dan peran ambigu sebagai pembentuk stres mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi yang artinya terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi (Pool, 2000). Dari uraian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Faktor stress kerja pada lingkungan berpengaruh negatif terhadap Komitmen.

H₂ : Faktor stress kerja pada Perusahaan berpengaruh negatif terhadap Komitmen.

H₃ : Faktor stress kerja pada Pribadi berpengaruh negatif terhadap Komitmen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan dianalisa dengan metode analisis regresi, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan factor stress kerja terhadap komitmen karyawan pada Hypermart di kota Samarinda

B. Sampel Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah keseluruhan yaitu 124 orang. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Berdasarkan perhitungan maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 94 orang.

C. Variabel Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan/angket sebagai pengumpulan data, metode ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberi tanggapan atas pernyataan dari kuesioner dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pernyataan yang kurang dipahami oleh responden. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai yaitu dimulai dari 1 (Sangat tidak setuju/tidak pernah), 2 (Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif), 3 (Ragu-ragu/kadang-kadang/netral), 4 (Setuju/sering/positif), dan 5 (Sangat setuju/ selalu/sangat positif) (Sugiyono, 2012).

D. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Structural Equation Model merupakan sekumpulan tehnik-tehnik yang memungkinkan pengujian beberapa variabel independen secara simultan. Ghazali (2013)

mengungkapkan bahwa SEM memungkinkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (yaitu mengukur apa dimensi-dimensi dari sebuah konsep). Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau struktur dan pada saat yang sama ingin mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya, maka SEM akan memungkinkan untuk melaksanakannya. SEM juga merupakan pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis jalur.

Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama:

1. Model struktural hubungan antara konstruk independen dan dependen.
2. Model measurement, hubungan antara indikator dengan konstruk Variabel Laten

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

**SILAHKAN KUNJUNGI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TIMUR**

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesebelas. Yogyakarta: BPEE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Paille, P. 2011. Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1).
- Pool, S. W. 2000. Organizational Culture and its Relationship Between Job Tension in Measuring Outcomes Among Business Executive. *The Journal of Management Development*, 19(1): pp: 32-49.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jilid I. Jakarta : Erlangga
- Qureshi, M. I. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6): pp: 764-770.

BIODATA KETUA PENELITIAN

A. Identitas Diri

- 1 Nama Lengkap (dengan gelar) : Vera Anitra, S.E., MM
- 2 Jenis Kelamin : Perempuan
- 3 Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- 4 NIDN : 1104089001
- 5 Tempat dan Tanggal Lahir : Samarinda, 04 Agustus 1990
- 6 E-mail : va674@umkt.ac.id
- 7 Nomor Telepon/HP : 081258367510
- 8 Alamat Kantor : Jl. Ir H Juanda No 15 Kota Samarinda
- 9 Nomor Telepon/Faks : 0541 - 748511
- 10 Lulusan Yang Telah Dihasilkan :
- 11 Mata Kuliah yang Diampu : - Manajemen Kualitas
- Matematika Ekonomi

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Malang	Universitas Muhammadiyah Malang
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	2008 - 2012	2013 -2014
Judul Skripsi/Tesisi/Disertasi	Evaluasi Penyaluran Kredit Sektor Bisnis Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Di Samarinda	Pengaruh Religiusitas Terhadap Budaya Kerja dan Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Mursidi, M.M Drs. Warsono, M.M	Dr. RD. Jatmiko, M.M Dr. Widayat, M.M

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Sumber Dana*	Jumlah (Juta Rp)
1.	2015	Analisis Perkembangan Kredit Pada PT Finansia Multi Finance Di Pos Samarinda Seberang Tahun 2009 S/D 2013 Dan Proyeksi Kredit Pada Tahun 2015	STIE Muhammadiyah Samarinda	6.500.000

2.	2015	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyiyah Samarinda	STIE Muhammadiyah Samarinda	6.000.000
3.	2016	Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)	STIE Muhammadiyah Samarinda	5.000.000
4.	2016	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur	STIE Muhammadiyah Samarinda	7.000.000
5.	2017	Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Usaha Menengah dalam Memenuhi Kewajiban Pajak Penghasilan di Kota Samarinda	-	-

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Sumber Dana	Jumlah (Juta Rp)
1.	2015	Penghijauan di Lingkungan Kampus STIE Muhammadiyah Samarinda	STIE Muhammadiyah Samarinda	5.000.000
2.	2016	Pelatihan Pembuatan Amplang Aneka Rasa Bagi Masyarakat Poros Samarinda-Bontang	STIE Muhammadiyah Samarinda	4.000.000
3.	2016	Bazar dan Pasar Murah Sembako	STIE Muhammadiyah Samarinda	17.725.000

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

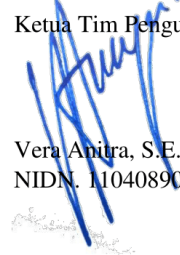
No	Jurnal Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor /Tahun
1	Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)	Jurnal Ekonomi dan Manajemen	Vol.10 No.2 ISSN No. 1907-8439 Edisi Juli 2016
2	Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Usaha Menengah dalam Memenuhi Kewajiban Pajak Penghasilan di Kota Samarinda	Jurnal Ekonomi dan Manajemen	Hal. 187-199 Edisi 2018

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resiko.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Fundamental.

Samarinda, 26 Februari 2019

Ketua Tim Pengusul,



Vera Anitra, S.E., MM
NIDN. 1104089001

BIODATA ANGGOTA

A. IdentitasDiri

1	NamaLengkap	M.NUR IMAM BAHRUDIN
2	JenisKelamin	LAKI-LAKI
3	NIM	17111024310518
4	TempatdanTanggalLahir	BANYUWANGI, 01 FEBUARY 1990
5	E-mail	Bahruudinimam34@@gmail.com
6	NomorTelepon/HP	085346241354
8	Alamat	JL. M SAID GG POLEWALI 7

1	NamaLengkap	TIA ARDIANA
2	JenisKelamin	PEREMPUAN
3	NIM	17111024310534
4	TempatdanTanggalLahir	SAMARINDA, 18 JANUARI 1996
5	E-mail	tyaardyana@gmail.com
6	NomorTelepon/HP	082240191604
8	Alamat	JL MULIA RT 04 NO 07 KEL. RAPAK DALAM SAMARINDA SEBERANG

1	NamaLengkap	RISMAYANTI
2	JenisKelamin	PEREMPUAN
3	NIM	17111024310529
4	TempatdanTanggalLahir	BONTO-BONTO,23 MEI 1995
5	E-mail	rizmayanti.1995@gmail.com
6	NomorTelepon/HP	081250388394
8	Alamat	JL. KURNIA MAKMUR, RT 12 HARAPAN BARU

1	NamaLengkap	NURVANI TURAHMA
2	JenisKelamin	PEREMPUAN
3	NIM	17111024310526

4	TempatdanTanggalLahir	BIMA, 26 MEI 1996
5	E-mail	turahmanurvani@gmail.com
6	NomorTelepon/HP	082189045498
8	Alamat	JL. AW. SYAHRANIE GG 8

1	NamaLengkap	SITI KHOMAR KHASANAH
2	JenisKelamin	PEREMPUAN
3	NIM	17111024310533
4	TempatdanTanggalLahir	MUKTI UTAMA 24 FEBUARY 1995
5	E-mail	hasnahsiti@gmail.com
6	NomorTelepon/HP	082251082319
8	Alamat	JL. MILONO GG.1 RT.1 NO.3 SAMARINDA