

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI
(LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Oleh :

FRANCISCUS DENY BASKARA

1512110217

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

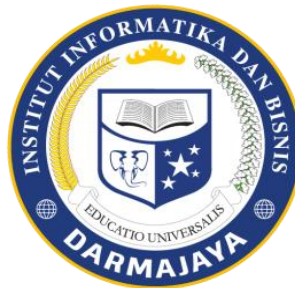
PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST)

SKRIPSI

SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI

PADA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

DISUSUN OLEH :
FRANCSCUS DENY BASKARA
1512110217



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUTE INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAPUNG
2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 04 April 2019



Franciscus Deny Baskara
1512110217

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJAKARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI
MANDIRI (LAMPUNG POST)**

NAMA : Franciscus Deny Baskara


NPM : 1512110217

Program Studi : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada
Program Studi **MANAJEMEN IIB Darmajaya**



**Disetujui
Pembimbing,**


Suwandi, SE.,MM

NIK. 14500518

Mengetahui

Ketua Program Studi,


Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2019 di ruang G1.6 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : Franciscus Deny Baskara

NPM : 1512110217

Program Studi : SI MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. STEFANUS RUMANGKIT,S.E.,M.Sc	Penguji I	
----------------------------------------	------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

2. LINDA SEPTARINA ,Dra.,M.M	Penguji II	
-------------------------------------	-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis, IIB Darmajaya

Prof.Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP

Nama : Franciscus Deny Baskara
Tempat, tanggal lahir : Bandar Lampung, 31 mei 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Khatolik
Alamat : Jln Ratu dibalau Gg. Cempaka 3 Tanjung
Seneng, Bandar Lampung
No telepon : 0895703660771
Email : franciscusdeny31@gmail.com

Peneliti berasal dari kota Bandar Lampung. Anak kedua dari Bapak Basilius Suseno dan ibu Sicilia Sulastinah dan memiliki. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. SD Sejahtera IV Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2009
2. SMP Budi Mulia Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2012
3. SMAN 15 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2015

Pada tahun 2015 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa *Institute Informatics and Business Institute (IIB)* Darmajaya program studi Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Dan peneliti melaukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Ambarawa Timur, Kecamatan Ambarawa, Pringsewu pada tahun 2018.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan kasih dan pertolongan-Nya, Ku persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak (Basilius Suseno) dan Ibu (Sicilia Sulastinah). Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi yang selama ini diberikan serta tak henti doa yang diberikan. Semoga ini sebagai langkah awal untuk membahagiakan Bapak dan Ibu.
2. Terimakasih Kakakku tercinta Patricia Devi Utami, yang selalu meberikan semangat, dorongan, dan juga motivasi setiap saat. Dan seluruh keluarga besarku. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
3. Bapak Suwandi, SE.,MM selaku dosen pembimbng skripsi saya, terimakasih sudah membantu, menasehati, mengajari dan memotivasi saya demi terwujudnya skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman Arif, Hendy, Azzam, Alex, Fasmaun, Janu, Agung, Andre, Billy, Putri, Dian, Irma, Okta. Terima kasih atas dukungan, motivasi dan bantuan yang kalian berikan selama ini.
5. Kawan- kawan seperjuangan skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya khususnya program studi manajemen, yang telah memotivasi dan membantu saya demi terwujudnya skripsi ini.
6. Terimakasih untuk seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

MOTTO

*janganlah takut dimana pun kamu berada karena disitilah Tuhan Yesus
bersamamu”*

(yohanes : 18)

Di balik kesulitan pasti akan ada keajaiban yang terjadi.

(jean de bruyere)

*Segala sesuatu akan terlihat sulit jika kita belum mencobanya, maka cobalah
dan yakin bahwa kita bisa*

(franciscus deny baskara)

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG

Oleh

FRANCISCUS DENY BASKARA

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya stres kerja yang dimiliki karyawan dan kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi komitmen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional, untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional, dan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *assosiatif*. Penelitian ini dilakukan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), dengan sampel sebanyak 67 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah Sters Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, dan Sters Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND EMPLOYEE WORK SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT. MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG

**By:
FRANCISCUS DENY BASKARA**

The backgrounds of this research was the existence of work stress that was experienced by the employees and the lack of employee job satisfaction that affected the commitment. The objectives of this study were to examine the effect of workstress on organizational commitment, to examine the effect of the employee job satisfaction on the organizational commitment, and to examine the effect of the work stress and the employee job satisfaction on the organizational commitment. This type of research usedthe quantitative research with the associative method. This research was conducted at PT.MasaKiniMandiri (Lampung Post), with the sample of 67 employees. The sampling method in this study used the*probability sampling* with the *simple random sampling*technique. The testof the instrument requirements in this study used the validity test and reliability test and the classic assumption test used normality test and linearity test. The analytical tool used in this study was the multiple linear regression analysis and the hypothesis testing used the t-test and F-test. The results of this study werethe work stress affected the organizational commitment, the employee job satisfaction had an effect on the organizational commitment, and the work stress and the employeejob satisfactionaffected theorganizational commitment.

Keywords: Job Stress, Employee Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas kasih dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Atas bantuan, bimbingan serta dorongan yang diberikan kepada penulis. Maka dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc selau Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak prof. Zulkarnain Lubis,M.S.,Ph,D Selaku Dekan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M. selau ketua jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
4. Bapak Suwandi, SE.,MM selau pembimbing saya, yang telah membimbing serta mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pebelajaran.
6. Kepada kedua orangtua ku dan kakak ku yang selalu setia mendoakan dan mendukung secara material maupun spiritual selama ini, hingga

aku dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga ini menjadi awal yang baik untuk dapat menjadi manusia yang berguna dan menjadi kebanggaan Bapak, Ibu dan adikku.

7. Seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2015 dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
9. Almamater kebanggaan IIB Darmajaya terimakasih atas ilmu yang diberikan selama ini.

Semoga Tuhan membalas semua kebaikan pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan juga semoga karya ini bermanfaat dan membantu pihak pihak yang berkepentingan

Bandar Lampung
Penulis,

Franciscus Deny Baskara
1512110217

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lngkup Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subyek Penelitian	7
1.3.2 Ruang Lngkup Objek Penelitian	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	7
1.3.4 Ruang Lngkup Waktu Penelitian	7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Perusahaan	8
1.5.3 Bagi Institusi Dan Masyarakat	9
1.6 Sistematika Penelitian	9
1.6.1. Bab I Pendahuluan	9
1.6.2. Bab II Landasan Teori.....	9
1.6.3. Bab III Metode Penelitian	9
1.6.4. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	9
1.6.5. Bab V Simpulan Dan Saran	9
1.6.6. Daftar Pustaka	10
1.6.7. Lampiran	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Stres Kerja.....	11

2.1.1	Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2	Faktor – Faktor Stres Kerja	13
2.1.3	Bentuk-Bentuk Stres Kerja.....	14
2.1.4	Indikator Stres Kerja	15
2.2	Kepuasan Kerja Karyawan	16
2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.2.3	Indikator Kepuasan Kerja	19
2.3	Komitmen Organisasional	20
2.3.1	Pengertian Komitmen.....	20
2.3.2	Komponen – Komponen Komitmen	21
2.3.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	21
2.3.4	Indikator Komitmen	22
2.4	Penelitian Terdahulu.....	23
2.5	Kerangka Pemikiran	25
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	26
2.7	Model Penelitian	28
	BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Sumber Data	29
3.2.1	Data Primer	29
3.2.2	Data Sekunder	29
3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1	Penelitian Kepustakaan.....	30
3.3.2	Penelitian Lapangan.....	30
3.3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3.4	Wawancara.....	28

3.3.5 Kuesioner.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	32
3.5 Variabel Penelitian	33
3.6 Definisi Operasional Variabel	33
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	37
3.8.1 Uji Normalitas Sampel.....	37
3.8.2 Uji Homogenitas Sampel	38
3.8.3 Uji Linieritas	38
3.9 Metode Analisis Data	38
3.9.1 Regresi Linier Berganda	38
3.10 Pengujian Hipotesis	39
3.10.1 Uji t	39
3.10.2 Uji F	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Deskripsi Data.....	41
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	48

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	51
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel.....	51
4.3.2 Hasil Uji Homogenitas.....	52
4.3.3 Hasil Uji Linieritas	53
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
4.5.1 Hasil Uji t.....	57
4.5.2 Hasil Uji f.....	58
4.6 Pembahasan.....	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)	3
1.2 Data Masa Kerja Karyawan.....	4
3.1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisisioner.....	16
4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Sters Kerja (X1).....	32
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	34
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (Y).....	36
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....	38
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	39
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y).....	40
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	41
4.11 Hasil Uji Homogenitas.....	42
4.12 Hasil Uji Linieritas.....	43
4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	44
4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	46
4.15 Hasil Uji t.....	47
4.16 Hasil Uji f.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Stuktur KerangkaPemikiran	15
2.2 Model Penelitian	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 2** Tabulasi Jawaban Responden
Variabel Stres Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 3** Hasil Karakteristik Responden
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden dari Variabel
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas
Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9** Hasil Uji t dan Uji F
- Lampiran 10** Tabel F, Tabel t, Tabel r

MOTTO

janganlah takut dimana pun kamu berada karena disitulah Tuhan Yesus bersamamu”

(yohanes : 18)

Di balik kesulitan pasti akan ada keajaiban yang terjadi.

(jean de bruyere)

Segala sesuatu akan terlihat sulit, jika kita belum mencobanya, maka cobalah dan yakin bahwa kita bisa

(franciscus deny basgara)

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG

Oleh

FRANCISCUS DENY BASKARA

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya stres kerja yang dimiliki karyawan dan kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi komitmen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional, untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional, dan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *assosiatif*. Penelitian ini dilakukan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), dengan sampel sebanyak 67 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah Sters Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, dan Sters Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND EMPLOYEE WORK SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT. MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG

By:
FRANCISCUS DENY BASKARA

The backgrounds of this research was the existence of work stress that was experienced by the employees and the lack of employee job satisfaction that affected the commitment. The objectives of this study were to examine the effect of workstress on organizational commitment, to examine the effect of the employee job satisfaction on the organizational commitment, and to examine the effect of the work stress and the employee job satisfaction on the organizational commitment. This type of research usedthe quantitative research with the associative method. This research was conducted at PT.MasaKiniMandiri (Lampung Post), with the sample of 67 employees. The sampling method in this study used the*probability sampling* with the *simple random sampling*technique. The testof the instrument requirements in this study used the validity test and reliability test and the classic assumption test used normality test and linearity test. The analytical tool used in this study was the multiple linear regression analysis and the hypothesis testing used the t-test and F-test. The results of this study werethe work stress affected the organizational commitment, the employee job satisfaction had an effect on the organizational commitment, and the work stress and the employeejob satisfactionaffected theorganizational commitment.

Keywords: Job Stress, Employee Job Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND EMPLOYEE WORK SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT. MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG

By:

FRANCISCUS DENY BASKARA

The backgrounds of this research was the existence of work stress that was experienced by the employees and the lack of employee job satisfaction that affected the commitment. The objectives of this study were to examine the effect of workstress on organizational commitment, to examine the effect of the employee job satisfaction on the organizational commitment, and to examine the effect of the work stress and the employee job satisfaction on the organizational commitment. This type of research usedthe quantitative research with the associative method. This research was conducted at PT.Masa Kini Mandiri (Lampung Post), with the sample of 67 employees. The sampling method in this study used the*probability sampling* with the *simple random sampling*technique. The testof the instrument requirements in this study used the validity test and reliability test and the classic assumption test used normality test and linearity test. The analytical tool used in this study was the multiple linear regression analysis and the hypothesis testing used the t-test and F-test. The results of this study werethe work stress affected the organizational commitment, the employee job satisfaction had an effect on the organizational commitment, and the work stress and the employeejob satisfactionaffected theorganizational commitment.

**Keywords: Job Stress, Employee Job Satisfaction, Organizational
Commitment**



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan kasih dan pertolongan-Nya, Ku persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak (Basilius Suseno) dan Ibu (Sicilia Sulastinah). Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi yang selama ini diberikan serta tak henti doa yang diberikan. Semoga ini sebagai langkah awal untuk membahagiakan Bapak dan Ibu.
2. Terimakasih Kakakku tercinta Patricia Devi Utami, yang selalu meberikan semangat, dorongan, dan juga motivasi setiap saat. Dan seluruh keluarga besarku. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
3. Bapak Suwandi, SE.,MM selaku dosen pembimbng skripsi saya, terimakasih sudah membantu, menasehati, mengajari dan memotivasi saya demi terwujudnya skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman Arif, Hendy, Azzam, Alex, Fasmaun, Janu, Agung, Andre, Billy, Putri, Dian, Irma, Okta. Terima kasih atas dukungan, motivasi dan bantuan yang kalian berikan selama ini.
5. Kawan- kawan seperjuangan skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya khususnya program studi manajemen, yang telah memotivasi dan membantu saya demi terwujudnya skripsi ini.
6. Terimakasih untuk seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

MOTTO

*janganlah takut dimana pun kamu berada karena disitilah Tuhan Yesus
bersamamu”*

(yohanes : 18)

Di balik kesulitan pasti akan ada keajaiban yang terjadi.

(jean de bruyere)

*Segala sesuatu akan terlihat sulit jika kita belum mencobanya, maka cobalah
dan yakin bahwa kita bisa*

(franciscus deny baskara)

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas kasih dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Atas bantuan, bimbingan serta dorongan yang diberikan kepada penulis. Maka dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc selau Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D Selaku Dekan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M. selau ketua jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
4. Bapak Suwandi, SE., MM selau pembimbing saya, yang telah membimbing serta mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pebelajaran.
6. Kepada kedua orangtua ku dan kakak ku yang selalu setia mendoakan dan mendukung secara material maupun spiritual selama ini, hingga

aku dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga ini menjadi awal yang baik untuk dapat menjadi manusia yang berguna dan menjadi kebanggaan Bapak, Ibu dan adikku.

7. Seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2015 dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
9. Almamater kebanggaan IIB Darmajaya terimakasih atas ilmu yang diberikan selama ini.

Semoga Tuhan membalas semua kebaikan pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan juga semoga karya ini bermanfaat dan membantu pihak pihak yang berkepentingan

Bandar Lampung, 04 April 2019
Penulis

Franciscus Deny Baskara
1512110217

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lngkung Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subyek Penelitian	7
1.3.2 Ruang Lngkup Objek Penelitian	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	7
1.3.4 Ruang Lngkup Waktu Penelitian	7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Perusahaan	8
1.5.3 Bagi Institusi Dan Masyarakat	9
1.6 Sistematika Penelitian	9
1.6.1. Bab I Pendahuluan	9
1.6.2. Bab II Landasan Teori.....	9
1.6.3. Bab III Metode Penelitian	9
1.6.4. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	9
1.6.5. Bab V Simpulan Dan Saran	9
1.6.6. Daftar Pustaka	10
1.6.7. Lampiran	10
BAB II LANDASAN TEORI	11

2.1 Stres Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2 Faktor – Faktor Stres Kerja	13
2.1.3 Bentuk-Bentuk Stres Kerja.....	14
2.1.4 Indikator Stres Kerja	15
2.2 Kepuasan Kerja Karyawan	16
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.3 Komitmen Organisasional	20
2.3.1 Pengertian Komitmen.....	20
2.3.2 Komponen – Komponen Komitmen.....	21
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	21
2.3.4 Indikator Komitmen.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 KerangkaPemikiran	25
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	26
2.7 Model Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Sumber Data	29
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Skunder	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Penelitian Kepustakaan.....	30
3.3.2 Penelitian Lapangan.....	30
3.3.3 Tekknik Pengumpulan Data.....	30
3.3.4 Wawancara.....	28

3.3.5 Kuesioner.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	32
3.5 Variabel Penelitian	33
3.6 Definisi Operasional Variabel	33
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	37
3.8.1 Uji Normalitas Sampel.....	37
3.8.2 Uji Homogenitas Sampel	38
3.8.3 Uji Linieritas	38
3.9 Metode Analisis Data	38
3.9.1 Regresi Linier Berganda	38
3.10 Pengujian Hipotesis	39
3.10.1 Uji t	39
3.10.2 Uji F	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Deskripsi Data.....	41
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	48

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	51
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel.....	51
4.3.2 Hasil Uji Homogenitas.....	52
4.3.3 Hasil Uji Linieritas	53
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
4.5.1 Hasil Uji t.....	57
4.5.2 Hasil Uji f.....	58
4.6 Pembahasan.....	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)	3
1.2 Data Masa Kerja Karyawan.....	4
3.1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisisioner.....	16
4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Sters Kerja (X1).....	32
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	34
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (Y).....	36
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....	38
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	39
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y).....	40
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	41
4.11 Hasil Uji Homogenitas.....	42
4.12 Hasil Uji Linieritas.....	43
4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	44
4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	46
4.15 Hasil Uji t.....	47
4.16 Hasil Uji f.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Stuktur KerangkaPemikiran	15
2.2 Model Penelitian	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 2** Tabulasi Jawaban Responden
Variabel Stres Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 3** Hasil Karakteristik Responden
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden dari Variabel
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Sters Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)
Variabel Komitmen Organisasional (Y)
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas
Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9** Hasil Uji t dan Uji F
- Lampiran 10** Tabel F, Tabel t, Tabel r

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO HIDUP.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Peneleitian	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	7
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian	7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Bagi Penulis	7
1.5.2 Bagi Perusahaan	7
1.5.3 Bagi Institusi Dan Masyarakat	8
1.6 Sistematika Penelitian	8

1.6.1. Bab I Pendahuluan	8
1.6.2. Bab II Landasan Teori.....	8
1.6.3. Bab III Metode Penelitian	8
1.6.4. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	8
1.6.5. Bab V Simpulan Dan Saran	9
1.6.6. Daftar Pustaka	9
1.6.7. Lampiran	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Stres Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	10
2.1.2 Faktor – Faktor Stres Kerja	12
2.1.3 Bentuk-Bentuk Stres Kerja.....	13
2.1.4 Indikator Stres Kerja	14
2.2 Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.3 Komitmen	19
2.3.1 Pengertian Komitmen.....	19
2.3.2 Komponen – Komponen Komitmen.....	20
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	20
2.3.4 Indikator Komitmen.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran	24
2.6 Model Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Sumber Data	26
3.2.1 Data Primer	26
3.2.2 Data Skunder	26

3.3 Metode Pengumpulan Data	27
3.3.1 Penelitian Kepustakaan.....	27
3.3.2 Penelitian Lapangan.....	27
3.3.3 Wawancara.....	27
3.3.4 Kuesioner.....	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel	28
3.5 Variabel Penelitian	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	34
3.8.1 Uji Normalitas Sampel.....	34
3.8.2 Uji Homogenitas Sampel	35
3.8.3 Uji Linieritas	35
3.9 Metode Analisis Data	35
3.9.1 Regresi Linier Berganda	35
3.10 Pengujian Hipotesis	36
3.10.1 Uji t	36
3.10.2 Uji F	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38

4.1 Deskripsi Data.....	38
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	45
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	45
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	48
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel.....	48
4.3.2 Hasil Uji Homogenitas.....	49
4.3.3 Hasil Uji Linieritas	50
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.1 Hasil Uji t.....	54
4.5.2 Hasil Uji f.....	55
4.6 Pembahasan.....	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)	2
3.1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisisioner.....	16
4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Sters Kerja (X1).....	32
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	34
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (Y).....	36
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....	38
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	39
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y).....	40
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	41
4.11 Hasil Uji Homogenitas.....	42
4.12 Hasil Uji Linieritas.....	43
4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	44
4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	46
4.15 Hasil Uji t.....	47

4.16 Hasil Uji f.....	48
-----------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Struktur Kerangka Pemikiran.....	15
2.2 Model Penelitian	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Komitmen (Y)

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Komitmen (Y)

Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Dari Variabel

Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Komitmen (Y)

- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
Variabel Stres Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Variabel Komitmen (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Stres Kerja (X1)
Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Variabel Komitmen (Y)
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas
Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9 Hasil Uji t dan Uji f
- Lampiran 10 Tabel f, Tabel t, Tabel r

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, mereka sering menjadi marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2016, p.204)

Menurut Zainudin Hidayat (2016) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang ada di sekitarnya. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerves* dan merasakan kekhawatiran kronis, mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat rileks.

Menurut Munandar (2010) Faktor-faktor penyebab stres di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu:

1. faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor-faktor Intrinsik dalam pekerjaan termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

2. Peran dalam organisasi

Peran Individu dalam Organisasi setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (role ambiguity).

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

4. Hubungan dalam pekerjaan.

Hubungan dalam Pekerjaan hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan rekan kerjanya

5. Serta stuktur dan iklim organisasi

Struktur dan iklim Organisasi faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negalif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan

peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

Menurut Beehr & Newman dalam Venny Marchelia (2014) gejala stres terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Gejala psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan mental, defresi, komunikasi tidak efektif
2. Gejala fisiologis perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, gangguan secara fisik, gangguan kulit, meningkatnya denyut jantung
3. Gejala perilaku seperti: absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman

2.1.2 Faktor – faktor penyebab stres kerja

Menurut Hasibuan (2016,p.2014) faktor – faktor penyebab stres kerja yaitu :

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 antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain.

2.1.3 Bentuk-Bentuk Stres

Menurut Lazarus dalam Dika Christyanti dkk (2010) terdapat 2 bentuk stres yaitu: distres dan eustres.

1. Distres (stres negatif) yaitu stres yang mengganggu. Individu yang tidak mampu mengatasi keadaan emosinya akan mudah terserang distres. Distres juga memiliki pengertian stres yang merusak dan merugikan, ciri-ciri individu yang telah mengalami distres yaitu mudah marah-marah , cepat tersinggung, sulit berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, pelupa, peurung, tidak energik, dan cepat bingung.
2. Eustres (Stres Positif) yaitu stres yang baik dan tidak mengganggu dan memberikan perasaan bersemangat

Menurut Mulyadi dalam Afrizal menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi stres bilamana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seseorang dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaannya
4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai
5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dan pekerjaannya, apa yang diharapkan untuk apa yang dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan
7. Frustrasi

8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal itu tidak umum. Situasi ini dapat timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang di mutasi pada perusahaan lain
9. Konflik peran. Terdapat 2 tipe konflik peran yaitu konflik peran *intersender*, dimana karyawan berharap dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak sesuai, konflik peran *intrasender* yaitu konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur.

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins Dalam Miftakul dkk Indikator Stres Kerja Yaitu :

1. Beban Kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan membuat stres kerja.
2. Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya.
3. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang merekayakini seharusnya mereka terima (Wibowo, p 415).

Menurut Noe et.al dalam Edison Anwar (2016) mengatakan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja yaitu yang pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai yang didefinisikan sebagai apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar maupun tidak, yang kedua adalah menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan mereka. Seseoran dapat menghargai upah yang tinggi di atas segalanya; yang lain mungkin menghargai kesempatan untuk bepergian; yanglain mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu, dan aspek yang ketiga adalah persepsi. Oleh karena itu faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para manajer atau pemimpin. Sebab rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan. Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa karyawan yang ada, maka akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat menurut Kunartinah dalam Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) Sedangkan menurut Hasibuan (2003, p.202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menentai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu berbeda tingkat standar kepuasannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Wibowo (2015, p.132)

Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu atau kelompok, kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, di antaranya:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut.

3. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan dan tentunya akan berdampak di kepuasan kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014, p.229) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai bidang masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*supervisor*).

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasan.

3. Teman kerja (*workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasan dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan

4. Promosi (*promotion*).

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah (*pay*).

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, Ivancovich dan Donnely dalam buku Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, 216) Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

1. Upah.

Upah atau gaji yang diperoleh seseorang dan dianggap upah yang wajar.

2. Pekerjaan.

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

3. Kesempatan Promosi.

Tersedia kesempatan untuk maju.

4. Atasan

Kemampuan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5. Rekan Kerja.

Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p.225) Komitmen Organisasional merupakan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan mau berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmenkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya.

Menurut Wibowo (2016, p.431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut Wibowo (2016,p435) mengukur komitmen. Orang memberikan perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja mempunyai komitmen pada tugas. Sebagai contoh adalah mereka mengkolaborasi rencana untuk mencapai sasaran atau mulai mengajukan pertanyaan tentang implementasi dan siapa yang harus diberi tahu tentang sasaran. Ini merupakan tandakomitmen yang positif. Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai contoh buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.

Menurut Mowday, Porter, dan Steers dalam R.Yudhi Satria R.A mendefinisikan komitmen sejalan dengan pendapat porter yaitu: sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari

1. keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
2. kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
3. kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

2.3.2 Komponen-Komponen Komitmen

Menurut Allen dan Meyer dalam Christine (2012) komitmen dibagi dalam tiga komponen, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Edison, Anwar dan Komariah (2016, p. 225) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu:

1. Faktor Logis
Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan
Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki

peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbukadan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga.

2.3.4 Indikator-Indikator Komitmen

1. Indikator dari komitmen afektif terdiri dari : karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.
2. Selanjutnya indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.
3. Kemudian indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

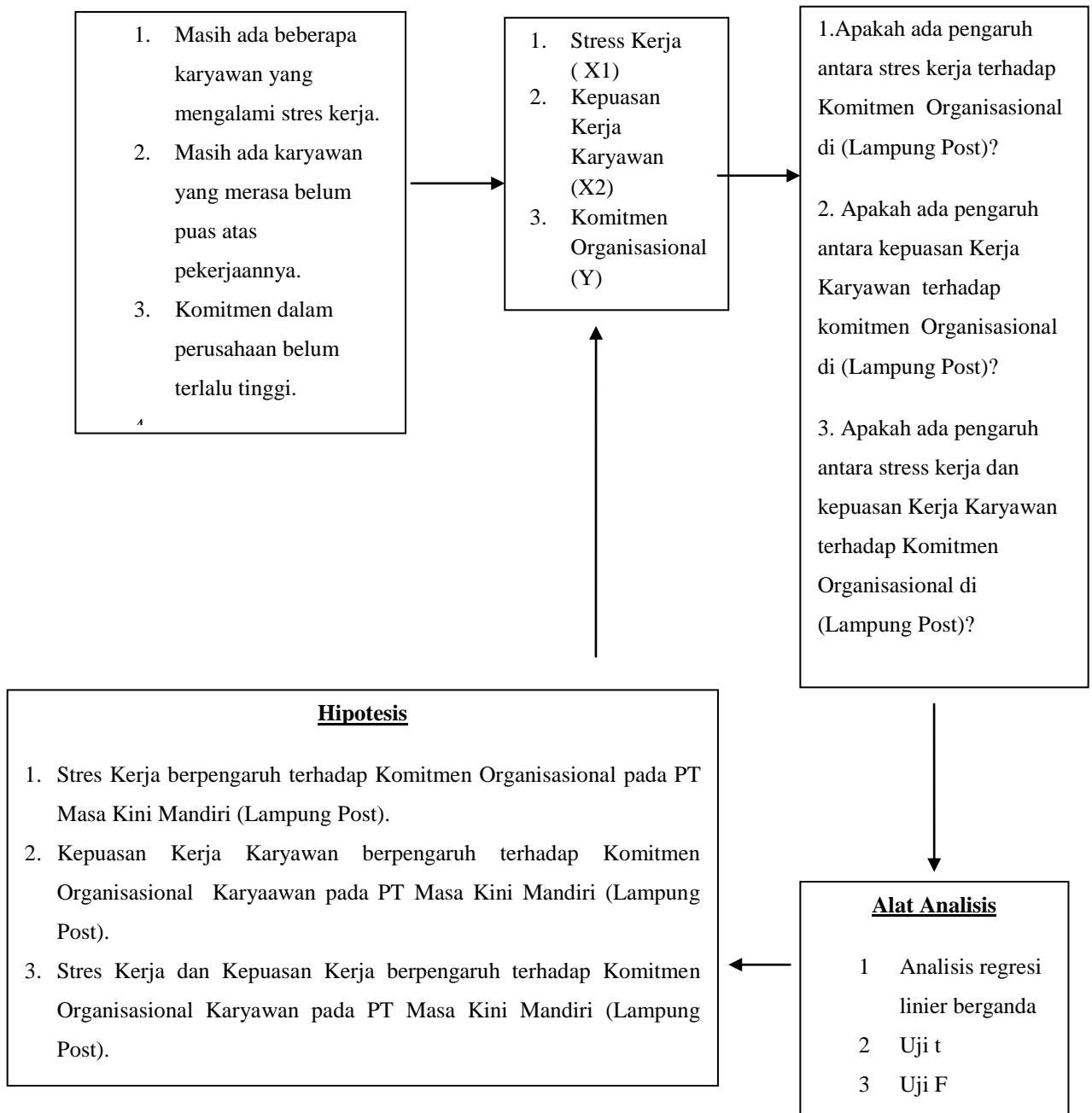
No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Christien A. Karambut, Eka Afnan T, Noormijati	“ Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang	Kecerdasan emosional mempunyai hubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional
2	I Gede Putro Wibowo, Gede Riana, Made Surya Putra	“ Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional 2. Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
3	Putu Agus Yoga Ariawan A.A. Ayu Sriathi	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisaional Karyawan PBF. PT. BANYUMAS DENPASAR	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. BANYUMAS DENPASAR
4	Putu Agus Eka	Peran Medasi Komitmen	Komitmen Organisaional

	Rismawan, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa	Organisaional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan	Terbukti Memediasi Hubungan AntaraStres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Karyawan Secara Parsial
5	Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardana	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turn Over Karyawan	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung yaitu :

- 1) Subjek dalam penelitian ini adalah PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung
- 2) tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Stress Kerja dan Kepuasan Kerja dan variabel dependen yaitu Komitmen dan itu adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar : 2.1. Struktur Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis, mereka sering menjadi marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2016, p.204)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Putu Agus Yoga menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional

H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, p 415).

Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Dengan diberikannya gaji yang tinggi dan sesuai dengan apa yang karyawan berikan pada perusahaan maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Untuk pekerjaan itu sendiri apabila pekerjaannya menarik dan tidak monoton akan membuat karyawan tertantang untuk melakukan yang lebih baik lagi. Terlebih lagi jika karyawan memiliki peluang untuk menaiki jabatan yang lebih tinggi. Memiliki atasan dan rekan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan untuk maju, akan membuat karyawan merasa puas. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi karena karyawan menyukai pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mersi (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan lain yang menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional ditunjukkan oleh Januri (2007) menemukan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Dari uraian dan beberapa temuan dari penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja karyawan Terhadap Komitmen Organisasional

Karyawan yang tidak mengalami stres kerja dan merasa adanya kepuasan dalam bekerja akan memiliki komitmen organisasional, karena karyawan yang tidak mengalami stres kerja dan merasakan

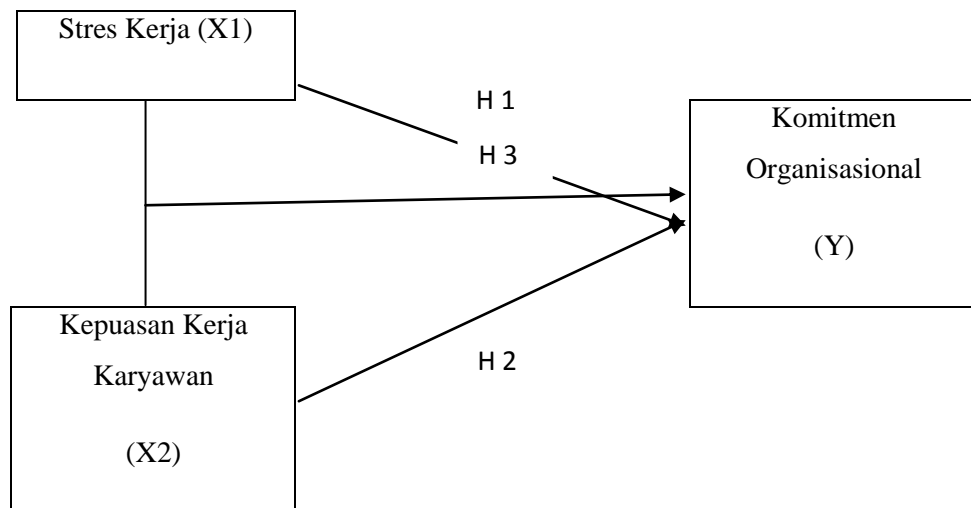
kepuasan akan pekerjaannya tidak perlu meninggalkan perusahaan untuk mencari perusahaan yang baru.

Berdasarkan teori dari (Wibowo p.431) komitmen organisasional merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan loyal terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena Komitmen tidak akan terjadi jika karyawan tidak merasa puas dan merasa stres ketika bekerja.

Kedua variabel tersebut adalah Stres kerja dan Kepuasan karyawan telah dilakukan pada penelitian terdahulu dan memberikan hasil atas penelitiannya, dalam penelitian ini maka :

H3 : Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

2.7 Model Penelitian



Hipotesis dalam Penelitian ini yaitu:

- H1 : Sters Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional
- H2 : Kepuasan kerja Karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional
- H3 : Stres kerja dan kepuasan kerja Karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, p.2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari objeknya yang masih perlu pengelolaan lebih lanjut, dalam hal ini adalah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) melalui wawancara, observasi dan jawaban pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner kepada karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia yang sesuai dengan masalah yang diangkat, dan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan. Dan data yang diperoleh dari data kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli, literatur, arsip, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada beberapa karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung post)

3.3.2 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu, penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) melalui :

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data yaitu :

3.3.4 Wawancara

Menurut Rita dkk wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak terkait guna mendapatkan data-data serta keterangan yang dibutuhkan oleh penulis. Dalam metode ini dilakukan tanya jawab secara langsung dengan salah satu karyawan yang bekerja di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

3.3.5 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016, p.142) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban.

Tabel 3.1

Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebanyak 200 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi, penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Untuk itu, metode yang digunakan adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan cara pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin*.

Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir sebesar 1-15%

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + Ne^2)} \\ &= \frac{200}{1 + 200(0.1)^2} \\ &= \frac{200}{1 + 2} \\ &= 66.67 \text{ di bulatkan menjadi } 67 \end{aligned}$$

Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 67 sampel. Sampel yang diambil berjumlah 67 yang sebelumnya berdasarkan perhitungan

rumus *slovin* sebesar 66.67. Jumlah sampel di bulatkan menjadi 67 dikarenakan dalam penarikan jumlah sampel tidak bisa berupa bilangan desimal.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen atau variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2), sedangkan variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Komitmen Organisasional (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2).

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y).

Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Sters kerja(X1)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengaloi stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah –	Stres kerja adalah sutu kondisi seseorang atau emosi yang timbul yang mengakiba	1. Beban Kerja 2. Sikap Pimpinan 3. Peralatan Kerja 4. Kondisi Lingkunagan	Likert

	marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2016, p.204)	tkan reaksi terhadap psikologis seseorang.	Kerja 5. Suatu Pekerjaan dan Karir	
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Wibowo (2015, p.132)	Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasakan kepuasan dari hasil atau tindakan yang telah dilakukannya sebelumnya.	1. U pah 2. Pekerjaan 3. Kesempatan Promosi 4. Atasan 5. Rekan kerja	Likert
Komitmen Organisasional (y)	Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p.225) Komitmen merupakan dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan mau berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmenkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya.	Komitmen Organisasional merupakan dorongan semangat yang timbul dari dalam diri seseorang.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinuitas 3. Komitmen Normatif	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen (Angket)

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), dan variabel (Y) Komitmen Organisasional. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Validitas instrumen merupakan arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 (*Statistical Program and service Solution seri*).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *product moment* XY = Skor pernyataan dikalikan skor

X = Skor pernyataan N = Jumlah responden *pretest*

Y = Skor total seluruh pernyataan

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)'

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas Realiabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- K = banyaknya pertanyaan
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian skor tiap item
- σ^2 = varians total

Selanjutnya untuk menginteprestasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila Sig >0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Homogenitas Sampel

Tujuan dari uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang di ambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji test *homogeneity of variances*.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Varians populasi adalah homogen.

Ha : Varians populasi adalah tidak homogen.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka (Alpha) Ho ditolak.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka (Alpha) Ho diterima.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (*alpha*) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (sig) > 0,05 (*alpha*) maka Ho diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Stress Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), dan Komitmen Organisasional (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan

menggunakan SPSS 20 Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

A = Nilai Kostanta

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja Karyawan

b₁ = Koefisien Regresi Stress Kerja (X₁)

b₂ = Koefisien Regresi Komitmen Organisasional (X₂)

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ho : Stres kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Ha : Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

- a. Ho : Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)
- b. Ha : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

3.10.2 Uji Hipotesis

Uji F : Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ho : Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ha : Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil penelitian F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) berjumlah 67 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	67,2
2	Perempuan	22	32,8
Total		67	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang menjadi responden didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	28	41,8
2	31 – 40	19	28
3	41 – 50	15	22,4
4	>51	5	7,5
Total		67	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20 - 30 tahun, artinya karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 67 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar	31	46,3	26	38,8	10	14,9	0	0,0	0	0,0
2	Beban kerja yang berlebihan membuat sering tidak hadir (absen) ke kantor.	19	28,4	38	57,6	7	10,4	3	4,5	0	0,0

3	Terhindar dari stres karena sikap pimpinan yang adil dan wajar.	15	22,4	41	61,2	9	13,4	2	3,0	0	0,0
4	Dalam mengerjakan pekerjaan mendapatkan desakan dari atasan.	8	11,9	27	40,3	26	38,8	5	7,3	1	1,5
5	Terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	17	25,4	32	47,8	18	26,9	0	0,0	0	0,0
6	Peralatan kerja yang memadai akan mengurangi tingkat stress	16	23,9	34	50,7	16	23,9	1	1,5	0	0,0
7	Terhindar dari stres kerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan.	15	22,4	39	58,2	10	14,9	3	4,5	0	0,0
8	Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat meyebabkan tekanan kerja saat bekerja.	17	25,4	29	43,3	15	22,4	6	9,0	0	0,0
9	Merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran/jabatan di perusahaan..	16	23,9	34	50,7	13	19,4	4	6,0	0	0,0
10	Peran/jabatan yang diterima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membuat bingung..	12	17,9	32	47,8	19	28,4	2	3,0	2	3,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 67 responden pernyataan satu mengenai saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang atau 46,3%. Sedangkan pernyataan empat mengenai dalam mengeerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yang masing-masing sebesar 8 orang atau 11,9%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang cukup untuk seluruh kebutuhan saya.	5	7,5	49	73,1	13	19,9	0	0,0	0	0,0
2	Percaya gaji yang diterima setara dengan jumlah pekerjaan yang dikerjakan.	9	13,4	44	65,7	14	20,9	0	0,0	0	0,0
3	Memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara “saya sendiri.”	15	22,4	39	58,2	13	19,4	0	0,0	0	0,0
4	Bisa menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.	18	26,9	41	61,2	8	11,6	0	0,0	0	0,0

5	Setuju dengan promosi yang dilakukan.	13	19,4	39	58,2	15	22,4	0	0,0	0	0,0
6	Kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan karir .	9	13,4	44	65,7	13	19,4	1	1,5	0	0,0
7	Atasan memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.	14	20,9	36	53,7	17	25,4	0	0,0	0	0,0
8	Cara atasan menangani para pekerjanya patut di teladani.	12	17,9	30	44,8	22	32,8	3	4,5	0	0,0
9	Bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung Jawab.	14	20,9	35	52,2	16	23,9	2	3,0	0	0,0
10	Cara teman kerja berhubungan dengan satu sama lainnya sangat menyenangkan	11	16,6	34	50,7	22	32,8	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 67 responden pernyataan empat mengenai bisa menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 18 orang atau 26,9% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan satu mengenai gaji yang cukup untuk seluruh kebutuhan saya mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 7,5% .

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	15	22,4	46	68,7	6	9,0	0	0,0	0	0,0
2	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	9	13,4	46	68,7	12	17,9	0	0,0	0	0,0
3	Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	18	26,9	35	52,2	14	20,9	0	0,0	0	0,0
4	Bangga menjadi bagian dari perusahaan.	12	17,9	30	44,8	25	37,3	0	0,0	0	0,0
5	Sulit meniggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerjadi tempat lain.	8	11,9	39	58,2	19	28,4	1	1,5	0	0,0
6	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	10	14,9	39	58,2	17	25,4	1	1,5	0	0,0

7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	12	17,9	34	50,7	21	31,3	0	0,0	0	0,0
8	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	10	14,9	41	61,2	16	23,9	0	0,0	0	0,0
9	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	8	11,9	49	71,1	10	14,9	0	0,0	0	0,0
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	10	14,9	37	55,2	18	26,9	2	3,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 67 responden pernyataan tiga mengenai saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 26,9%, sedangkan pernyataan lima mengenai saya sulit meinggalkan perusahaan ini mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu 8 orang atau 11,9 %

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Butir	Keterangan			
	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi
Pernyataan 1	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas untuk Stres Kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Stres Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

Butir Pernyataan	Kondisi		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Pernyataan 1	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 2	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 3	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 4	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 5	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 6	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 7	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 8	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 9	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 10	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji untuk pernyataan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Butir Pernyataan	Kondisi		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Pernyataan 1	0,822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 2	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 3	0,737	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 4	0,770	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 5	0,787	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 6	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 7	0,615	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 8	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 9	0,410	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid
Pernyataan 10	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel Komitmen Organisasional (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Organisasional (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *alpha cronbach's*.

Tabel 4.9 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Stres Kerja(X1)	0.826	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja Karyawan(X2)	0.838	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional(Y)	0,863	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,782 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kepuasan Kerja Karyawan (X2) sebesar 0.744.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Stres Kerja	0,274	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kepuasan Kerja Karyawan	0,422	0,05	Sig > 0,05	Normal
Komitmen Organisasional	0,070	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Sig : 0,05 atau 95%

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *one-sample kolmogorovtest-smirnov* untuk variabel Stres Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,274 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,422 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,070 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,141	0,05	Sig > Alpha	Homogen
2	Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	0,064	0,05	Sig > Alpha	Homogen

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Sig : 0,05 atau 95%

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* menunjukkan bahwa variasi populasi untuk variabel Stres Kerja (X1) dengan nilai Sig. 0,141 > alpha (0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa varian populasi adalah homogen. Varian Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dengan nilai Sig. 0,064 > alpha (0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa varian populasi adalah homogen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang menyatakan varian semua populasi bersifat homogenitas.

4.3.3 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Stres Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)	0,248	0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)	0,059	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Sig : 0,05 atau 95%

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X1) dan Komitmen (Y) sebesar 0,248 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dan Komitmen Organisasional (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta (Stres Kerja)	6,539	3,857		0,095
2	Kepuasan Kerja Karyawan	0,275	0,079	0,343	0,001
3	Komitmen Organisasional	0,554	0,110	0,497	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 6,539$ koefisien $b_1=0,275$, $b_2= 0,554$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,539 + 0,275 X_1 + 0,554 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepuasan Kerja Karyawan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 6,539 menyatakan bahwa Komitmen pada karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebesar 6,539 apabila Stres Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,275 menyatakan bahwa setiap penambahan Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen pada karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebesar 0,275 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,554 menyatakan bahwa setiap penambahan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebesar 0,554 satuan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,733	0,537

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,733 artinya tingkat hubungan antara Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2) dengan Komitmen Organisasional (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,537 artinya bahwa Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,537 atau 53,7%. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Stres Kerja (X1)	5,951	1,668	$5,951 > 1,668$	H_0 ditolak dan H_a diterima
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	7,280	1,668	$7,280 > 1,668$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Stres Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

H_a : Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Stres kerja (X1) bahwa nilai $t_{hitung} 5,951 > t_{tabel} 1,668$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

2. Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ho: Kepuasan Kerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2) bahwa nilai $t_{hitung} 7,280 > t_{tabel} 1,668$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y).

Ho : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	52,996	2,75	52,996 > 2,75	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $52,996 > 2,75$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada atau tidaknya pengaruh Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, artinya bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasional atau sebaliknya, semakin rendah stres yang dialami karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional di antara karyawan. Jadi, PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) dalam memberikan tugas harus sesuai dengan kemampuan masing – masing karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2016, p.204) bahwa Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,

proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Dengan demikian apabila seseorang terhindar dari stres akan membantu karyawan dalam mencapai suatu kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang diukur dengan pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, rekan kerja, dan pengawasan menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga karyawan berkomitmen organisasi. Atasan telah memberikan yang terbaik, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama, dan kesempatan karyawan untuk dipromosikan akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu perusahaan telah memberikan gaji yang adil pada seluruh karyawan sehingga membuat karyawan tetap berada didalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut (Wibowo, p 415). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang merekayakini seharusnya mereka terima

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja yang meningkat atau baik akan meningkatkan Komitmen seseorang di dalam organisasi.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Karyawan yang tidak mengalami stres kerja dan merasa adanya kepuasan dalam bekerja akan memiliki komitmen organisasional, karena karyawan yang tidak mengalami stres kerja dan merasakan kepuasan akan pekerjaannya tidak perlu meninggalkan perusahaan untuk mencari perusahaan yang baru.

Berdasarkan teori dari (Wibowo p.431) komitmen organisasional merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan loyal terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena Komitmen tidak akan terjadi jika karyawan tidak merasa puas dan merasa stres ketika bekerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk stres kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen pada PT. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori Menurut Wibowo (2016, p.431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).
2. Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).
3. Stres Kerja dan kepuasan Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan , yaitu:

5.2.1 Saran untuk PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

1. Diharapkan bagi PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) dalam memberikan tugas harus sesuai dengan kemampuan masing – masing karyawan.
2. Diharapkan bagi PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) dapat lebih mendengarkan keluhan para karyawan, dan memberikan yang terbaik agar karyawan merasa nyaman dan puas atas pekerjaannya

3. Diharapkan dan disarankan bagi atasan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) harus lebih memberikan contoh yang baik bagi karyawannya guna meningkatkan komitmen.

Diharapkan dan disarankan atasan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) harus lebih membina dan menjalin hubungan yang baik untuk para karyawannya.

5.2.2 Saran untuk penelitian dimasa yang akan datang

1. Diharapkan bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini.
2. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah sumber daya manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, kebutuhan akan teknologi sangat berpengaruh akan kebutuhan manusia atau bisa dibilang manusia sangat bergantung pada kehadiran teknologi. Di era global seperti saat ini perkembangan teknologi berkembang sangat pesat dan dengan berkembangnya teknologi, teknologi itu sendiri memiliki keuntungan sendiri bagi kehidupan manusia yaitu mempermudah dalam berkomunikasi dan masyarakat modern seperti sekarang ini, media massa mempunyai peran yang signifikan sebagai bagian dari kehidupan manusia sehari-hari.

Sebagai negara berkembang seperti Indonesia, di Indonesia sendiri penguasaan teknologi sudah semakin baik dan masyarakatnya sudah banyak yang mengerti tentang fungsi dari teknologi. Salah satu perkembangan teknologi adalah teknologi komunikasi media massa. Media massa atau pers dapat memainkan perannya yang besar dalam proses perubahan sosial yang berlangsung dalam suatu masyarakat atau suatu bangsa. Melalui informasi-informasi sebagai hasil kerja jurnalistik yang disajikan kepada masyarakat pembaca (publik), pers dapat merangsang proses pengambilan keputusan di dalam masyarakat, serta membantu mempercepat proses peralihan masyarakat yang semula berpikir tradisional ke alam pikiran dan sikap masyarakat modern. Pers melalui karya-karya jurnalistik yang disajikannya mempunyai fungsi dan peranan yang besar dalam menciptakan suatu sikap pembaharuan dalam perilaku dan tatanan sosial serta sikap budaya masyarakat. Khususnya dalam memperbaharui pola pikir masyarakat yang tradisional ke pola pikir yang modern..

Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada

umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam perusahaan apa pun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting yang ada di dalamnya.

Perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar harian di Lampung salah satunya Lampung Post. Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Lampung Post pertama terbit dalam bentuk tabloid dengan 4 halaman. Sejak bergabung dengan Media Group, Lampung Post berkembang sampai 20 halaman. Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT. Masa Kini Mandiri menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan yang didapatkan dari para wartawan yang bekerja dengan baik. Iklan bagi institusi surat kabar adalah salah satu sumber keberlangsungan hidup, disamping pengenalan produknya secara langsung yaitu melalui surat kabar. Surat Kabar Harian Umum Lampung Post memprioritaskan iklan sebagai jaminan untuk keberlangsungan perusahaanya. Berikut adalah data karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Tahun 2018

NO	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	HRD	1
2	Iklan	33
3	Internal Audit	1
4	IT	5
5	Keuangan	15
6	Legal	2
7	Markom	6
8	Pembelian	2
9	Percetakan	16
10	Redaksi	75
11	Umum	24
12	Sirkulasi	18
13	Koperasi	1
14	Usaha	1
Jumlah		200

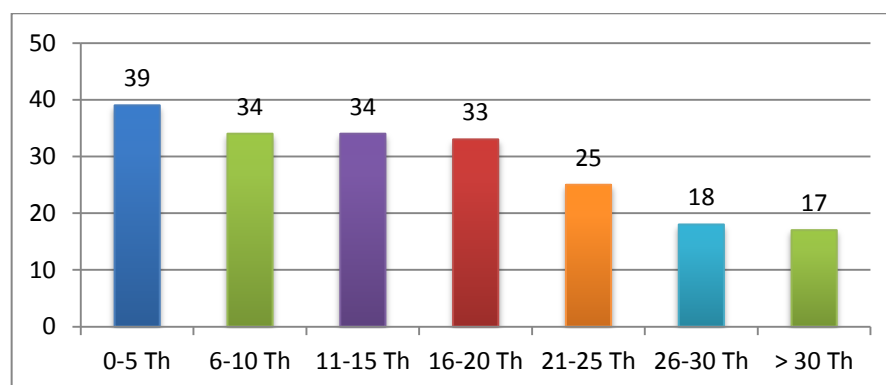
Sumber : PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2018

Berdasarkan data tabel di atas terdapat 14 unit kerja dengan jumlah karyawan tetap PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebanyak 200 karyawan yang memiliki masing-masing posisi unit kerja yang terdiri dari 35 perempuan dan 165 laki – laki, unit kerja pada perusahaan ini terdiri dari HRD dengan jumlah 1 karyawan, iklan dengan jumlah 33 karyawan, internal audit dengan jumlah 1 karyawan, IT dengan jumlah 5 karyawan, keuangan dengan jumlah 15 karyawan, legal dengan jumlah 2 karyaawan, markom dengan jumlah 6 karyawan, pembelian dengan jumlah 2 karyawan, percetakan dengan jumlah 16 karyawan, redaksi dengan jumlah 75 karyawan, umum dengan jumlah 24 karyawan, sirkulasi dengan jumlah 18 karyawan, koperasi dengan jumlah 1 karyawan, usaha dengan jumlah 1 karyawan. Setiap unit yang ada pada perusahaan ini memiliki kepala bagian. Setiap unit memiliki tugas masing-masing dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk komitmen organisasional adalah karyawan memiliki komitmen normatif yang mana karyawan ingin tetap tinggal diperusahaan karena karyawan memiliki perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dan komitmen itu juga bisa menggambarkan keterikatan seseorang di dalam organisasi, sehingga menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi di tempat kerja. Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p.225) Komitmen organisasional merupakan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan mau berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pekerjaannya berkomitmen bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) komitmen organisasional harus didasari dari dorongan atau semangat dari setiap karyawan, di mana pegawai/karyawan yang karirnya ingin maju berkomitmen untuk bekerja lebih baik lagi agar meraih prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa adanya komitmen organisasional, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, komitmen organisasional masih kurang, beberapa karyawan belum memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta kurangnya rasa setia, kebanggaan dan rasa untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Berikut Data Masa Kerja Karyawan Lampung Post :

Tabel 1.2

Data Masa Kerja Karyawan Lampung Post



Sumber : Lampung Post 2018

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan tertinggi adalah 0-5 tahun sebanyak 39 karyawan, 6-10 tahun sebanyak 34 karyawan, 11-15 tahun sebanyak 34 karyawan, 16-20 tahun sebanyak 33 karyawan dan pada masa usia pekerjaan tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja karyawan masih sangat tinggi. Dan masa kerja karyawan di usia 21-25 sebanyak 25 karyawan, di usia 26-30 tahun sebanyak 18 karyawan, dan usia >30 tahun sebanyak 17 karyawan, masa kerja karyawan pada usia tersebut sudah mengalami penurunan dikarenakan di usia tersebut sudah mengalami penurunan kinerja. Sehingga Komitmen Organisasional karyawan Lampung Post dapat dikategorikan cukup rendah.

Selain faktor di atas, faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen organisasional adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2016, p.204)

Stres kerja merupakan bidang perhatian bagi perusahaan dan karyawan sebagai bagian dari organisasi, stres menentukan optimal atau tidaknya keluaran karyawan dan membuat pekerjaan karyawan tersebut berarti bagi mereka. Stres kerja yang dialami karyawan jika tidak segera diatasi akan berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak perusahaan, seperti kepuasan kerja yang rendah serta turunnya komitmen para karyawan. Di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) ditemukan fenomena bahwa dimana masih ada sebagian karyawan yang mengalami Stres Kerja karena tuntutan pekerjaan yang terlalu besar atau berat sehingga karyawan itu merasa terbebani atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini menyebabkan karyawan mengalami stres karena tidak bisa memenuhi kewajiban sebagai karyawan.

Terpenuhinya stres kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik tentu sangat di butuhkan setiap perusahaan, Semakin majunya era globalisasi dan teknologi, perusahaan pasti akan meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusianya,

sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu komitmen yang lebih baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berkomitmen dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang merekayakini seharusnya mereka terima (Wibowo,p415). Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan didalam persaingan yaitu salah satunya adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena kepusan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain stres kerja dan komitmen karyawan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Kepuasan kerja terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil persepsi terhadap situasi atau kejadian di perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki komitmen yang baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) masih ada beberapa karyawan yang merasa belum puas, karena ada beberapa faktor seperti rekan kerja yang tidak meyenangkan dalam bekerja, hal ini tentu bisa mengakibatkan ketidakpuasan diantara karyawan, ada juga ketidakpuasan yang disebabkan oleh penempatan posisi yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan dan ada juga karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASONAL PADA PT. MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung post) ?
2. Apakah ada pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisaional di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung post)?
3. Apakah ada pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional PT. Masa Kini Mandiri (Lampung post)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No 108, Raja Basa, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah November 2018 s/d Januari 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post).
2. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post).
3. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah kemampuan berpikir dan menambah wawasan ilmiah bagi penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Disamping itu penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya stres kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong komitmen di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.5.3 Bagi Institusi dan Masyarakat

Sebagai sumbangan pemikiran dan sumber analisa kepada para pembaca, baik di lingkungan kampus IIB Darmajaya, ataupun di luar kampus dalam memahami tentang hubungan stres kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja dalam upaya penambahan referensi bagi mahasiswa dan masyarakat umum melalui perpustakaan IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta inteprestasi hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizki, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 8. No 1
- Akbar, Amirul, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Djudi Makzam. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisaional Terhadap Knerja Studi Pada Karyawan Pada PT PELINDO SURABAYA. Vol 47. No 2
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Chirstyanti, Dika, Dewi Mustami"ah, Wiwik Sulistiani. 2010. " Hubungan Antara Penyesuaian Diri Terhadap Tuntutan Akademik Dengan Kecendrungan Stres Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Hang Tuah Surabaya". *Insan*. Vol 12. No 03
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fitri Azizah Musliha. 2013. " Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karywan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 2. No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, Zainudin. 2016. "Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Knerja Guru SMPN 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang". *Jurnal Penelitian Ilmu EkonomiWiga*. Vol 6. No .1
- Januri, Bambang Satriawan (2007) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan jabatan Terhadap Komitmen Organisaional". *Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol 7. No 2. Hal 139-159.
- Jurnal.umj.ac.id/index.php/Semnastek

- Karambut, Christine A. 2012. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10. No 3.
- Karim Nurlia. 2013. “Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal Emba*. Vol 1. No. 4
- Lupiyoadi, Rambat, Ikhsan, Ridho Bramul Ya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis. Salemba Empat*. Jakarta.
- Marchelia, Venny. 2014. “Stres kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Psikolog Terapan* . Vol 02. No 01
- Martini, Nelly, Dadan Ahmad Fadli. 2011. “Pengaruh Sters Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universtas Singaperbangsa Karawang”. *Solusi*. Vol 9. No 17
- Mersi (2013) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Universitas Admajaya.
- Nurchayani, Ni Made, I.G.A Dewi Adnyani. 2016. “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening . *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5. No 2.
- R.A, R Yudhi Satria.2005. “Hubungan Antara Komitmen Organisaional Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta”. *Benefit*. Vol 9. No 2
- Rismawan, Putu Agus Eka, Wayan Gede Sapartha, Ni Nyoman Kerti Yasa. 2014. “ Peran Mediasi Komitmen Organisaonal Pada Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluaran Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3.8
- Sriathi, Putu Agus Yoga Ariawan A.A. Ayu. 2018. “ Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PBF. PT.

BANYUMAS DENPASAR. E JURNAL MANAJEMEN UNUD. Vol 7.
NO 2

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Bandung.

Sulistiani, Miftakul, dan Muslichah Erma Widiana, Sutopo. 2017. “ Pengaruh
Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. WONOAYU
SIDOARJO. Vol 3. Issue 3.

Wibowo, I Gede Putro, Gede Riana, Made Surya Putra. 2015. “ Pengaruh Stres
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional
Karyawan”. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.02

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Widyantara, Ida Bagus Putra, I Komang Ardana. 2015. “ Pengaruh Kepuasan
Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan.
E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 4. No 6

LAMPIRAN

Lampiran 1

Bandar Lampung, Februari 2019

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,

PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Di-

Jl. Soekarno Hatta No 108, Raja Basa, Bandar Lampung

Dengan ini saya :

Nama : Franciscus Deny Baskara
NPM : 1512110217
Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya
E-mail : franciscusdeny31@gmail.com

Dengan hormat,

Bersama surat ini saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IBI Darmajaya. Konsentrasi penelitian adalah Manajemen SDM, tentang “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG”.

Sehubungan dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/ibu untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu.

Bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk semua partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Franciscus Deny Baskara

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul:

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG

Petunjuk pengisian daftar pertanyaan:

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

I. Kriteria Penilaian

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
CS = Cukup Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

II. Karakteristik Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

No	Stres Kerja (X1)	SS	S	CS	TS	STS
1	Terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar					
2	Beban kerja yang berlebihan membuat sering tidak hadir (absen) ke kantor.					
3	Terhindar dari stres karena sikap pimpinan yang adil dan wajar.					
4	Dalam mengerjakan pekerjaan mendapatkan desakan dari atasan.					
5	Terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan					
6	Peralatan kerja yang memadai akan mengurangi tingkat stres					
7	Terhindar dari stres kerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan					
8	Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat meyebabkan tekanan kerja saat bekerja					
9	Merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran/jabatan di perusahaan.					
10	Peran/jabatan yang diterima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membuat bingung.					

No	Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang cukup untuk seluruh kebutuhan.					
2	Percaya gaji yang diterima setara dengan jumlah pekerjaan yang dikerjakan.					
3	Memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri-sendiri.					
4	Bisa menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.					
5	Setuju dengan promosi yang dilakukan.					
6	Kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan karir.					
7	Atasan memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.					
8	Cara atasan menangani para pekerjanya patut di teladani.					
9	Bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung Jawab					
10	Cara teman kerja berhubungan dengan satu sama lainnya sangat menyenangkan					

No	Komitmen Organisasional (Y)	SS	S	CS	TS	STS
1	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.					
2	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
3	Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
4	Bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
5	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerjasi tempat lain.					
6	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
8	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
9	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

Respn	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
9	5	5	5	1	5	5	5	2	4	3	40
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
11	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	36
12	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	37
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
19	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	36
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	4	2	4	3	5	5	4	3	40
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	38
31	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	36
32	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
33	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	39
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36
36	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
37	3	4	5	2	3	4	5	2	2	1	31
38	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	32
39	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	33
40	4	4	4	4	5	4	3	5	2	2	37
41	5	5	4	3	5	4	2	3	4	5	40
42	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	42
43	4	2	3	4	5	5	4	2	3	3	35
44	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
45	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39

46	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38
47	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	40
48	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
49	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	30
50	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39
51	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	40
52	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	43
53	3	4	5	2	3	4	4	5	5	4	39
54	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
55	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	44
56	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	36
57	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	40
58	3	2	2	3	4	2	3	3	5	2	29
59	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	41
60	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	36
61	5	5	3	3	3	4	4	5	4	3	39
62	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	38
63	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
64	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	42
65	4	2	3	4	5	5	4	2	3	3	35
66	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
67	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

Respn	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	43
9	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	43
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
12	4	4	3	5	3	4	5	2	3	4	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
19	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	36
21	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43

23	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
26	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
27	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
28	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
32	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	43
33	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
34	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	33
35	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	37
36	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
37	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	37
38	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	37
39	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	41
40	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	39
41	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	38
42	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	42
43	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	41
44	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3	35
45	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	41
46	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	36

47	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	37
48	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	40
49	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	39
50	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	41
52	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	37
53	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	39
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
55	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	35
56	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	41
57	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	39
58	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
59	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	39
60	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
61	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	39
62	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	38
63	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	36
64	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	39
65	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
66	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	36
67	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	43

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen (Y)

Respn	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
10	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	42
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
14	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
17	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
19	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
20	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
21	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
22	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
23	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	31
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	43
27	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35

28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
29	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	39
30	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	39
31	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	35
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
33	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	39
34	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	34
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
36	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
37	3	3	4	4	3	4	5	5	4	2	37
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
39	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	38
40	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
42	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	40
43	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	38
44	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	40
45	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
47	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
48	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	38
49	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
50	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	37
51	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
52	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
53	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
54	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	38
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41
56	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	38
57	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40

58	4	5	5	3	3	3	4	5	4	3	39
59	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	38
60	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
61	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	38
62	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
63	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35
64	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	37
65	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
66	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
67	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37

Lampiran 3

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	28	41,8	41,8	41,8
31-40	19	28,4	28,4	70,1
41-50	15	22,4	22,4	92,5
>51	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	67,2	67,2	67,2
Perempuan	22	32,8	32,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	14,9	14,9	14,9
4	26	38,8	38,8	53,7
5	31	46,3	46,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,5	4,5	4,5
3	7	10,4	10,4	14,9
4	38	56,7	56,7	71,6
5	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,0	3,0	3,0
3	9	13,4	13,4	16,4
4	41	61,2	61,2	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,5	1,5	1,5
2	5	7,5	7,5	9,0
3	26	38,8	38,8	47,8
4	27	40,3	40,3	88,1
5	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	26,9	26,9	26,9
4	32	47,8	47,8	74,6
5	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,5	1,5	1,5
3	16	23,9	23,9	25,4
4	34	50,7	50,7	76,1
5	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,5	4,5	4,5
3	10	14,9	14,9	19,4
Valid 4	39	58,2	58,2	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	9,0	9,0	9,0
3	15	22,4	22,4	31,3
Valid 4	29	43,3	43,3	74,6
5	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,0	6,0	6,0
3	13	19,4	19,4	25,4
Valid 4	34	50,7	50,7	76,1
5	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,0	3,0	3,0
2	2	3,0	3,0	6,0
3	19	28,4	28,4	34,3
4	32	47,8	47,8	82,1
5	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 29	1	1,5	1,5	1,5
30	2	3,0	3,0	4,5
31	1	1,5	1,5	6,0
32	1	1,5	1,5	7,5
33	1	1,5	1,5	9,0
34	1	1,5	1,5	10,4
35	2	3,0	3,0	13,4
36	8	11,9	11,9	25,4
37	3	4,5	4,5	29,9
38	6	9,0	9,0	38,8
39	7	10,4	10,4	49,3
40	12	17,9	17,9	67,2
41	5	7,5	7,5	74,6
42	3	4,5	4,5	79,1
43	5	7,5	7,5	86,6
44	1	1,5	1,5	88,1
46	1	1,5	1,5	89,6
47	2	3,0	3,0	92,5
48	3	4,5	4,5	97,0
49	1	1,5	1,5	98,5
50	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	19,4	19,4	19,4
4	49	73,1	73,1	92,5
5	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	20,9	20,9	20,9
4	44	65,7	65,7	86,6
5	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	19,4	19,4	19,4
4	39	58,2	58,2	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11,9	11,9	11,9
4	41	61,2	61,2	73,1
5	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	22,4	22,4	22,4
4	39	58,2	58,2	80,6
5	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,5	1,5	1,5
3	13	19,4	19,4	20,9
4	44	65,7	65,7	86,6
5	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	25,4	25,4	25,4
4	36	53,7	53,7	79,1
5	14	20,9	20,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,5	4,5	4,5
3	22	32,8	32,8	37,3
Valid 4	30	44,8	44,8	82,1
5	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
3	16	23,9	23,9	26,9
Valid 4	35	52,2	52,2	79,1
5	14	20,9	20,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	22	32,8	32,8	32,8
Valid 4	34	50,7	50,7	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
33	3	4,5	4,5	4,5
35	3	4,5	4,5	9,0
36	6	9,0	9,0	17,9
37	10	14,9	14,9	32,8
38	4	6,0	6,0	38,8
39	12	17,9	17,9	56,7
40	6	9,0	9,0	65,7
Valid 41	8	11,9	11,9	77,6
42	1	1,5	1,5	79,1
43	11	16,4	16,4	95,5
44	1	1,5	1,5	97,0
48	1	1,5	1,5	98,5
50	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9,0	9,0	9,0
4	46	68,7	68,7	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	17,9	17,9	17,9
4	46	68,7	68,7	86,6
5	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	20,9	20,9	20,9
4	35	52,2	52,2	73,1
5	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	37,3	37,3	37,3
4	30	44,8	44,8	82,1
5	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
3	19	28,4	28,4	29,9
Valid 4	39	58,2	58,2	88,1
5	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
3	17	25,4	25,4	26,9
Valid 4	39	58,2	58,2	85,1
5	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	21	31,3	31,3	31,3
Valid 4	34	50,7	50,7	82,1
5	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	23,9	23,9	23,9
4	41	61,2	61,2	85,1
5	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	14,9	14,9	14,9
4	49	73,1	73,1	88,1
5	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,0	3,0	3,0
3	18	26,9	26,9	29,9
4	37	55,2	55,2	85,1
5	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31	1	1,5	1,5	1,5
33	1	1,5	1,5	3,0
34	1	1,5	1,5	4,5
35	6	9,0	9,0	13,4
36	2	3,0	3,0	16,4
37	9	13,4	13,4	29,9
38	15	22,4	22,4	52,2
39	7	10,4	10,4	62,7
40	8	11,9	11,9	74,6
41	4	6,0	6,0	80,6
42	2	3,0	3,0	83,6
43	3	4,5	4,5	88,1
44	1	1,5	1,5	89,6
45	1	1,5	1,5	91,0
46	3	4,5	4,5	95,5
48	1	1,5	1,5	97,0
49	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

p9	Pearson Correlation	,103	,283	,361	,501**	,595*	,549**	,422*	,701*	1	,577**	,819*
	Sig. (2-tailed)	,587	,129	,050	,005	,001	,002	,020	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	,172	-,037	,156	,458*	,328	,363*	-,128	,260	,577*	1	,509*
	Sig. (2-tailed)	,363	,844	,411	,011	,077	,049	,501	,166	,001		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,449*	,539**	,674*	,646**	,827*	,721**	,552*	,626*	,819*	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (X2)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	Pearson Correlation	1	,746**	,508*	,324	,364*	,396*	,639*	,098	,257	,391*	,690*
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,081	,048	,030	,000	,608	,171	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,746**	1	,508*	,455*	,492*	,531**	,639*	,098	,078	,577**	,741*
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,011	,006	,003	,000	,608	,684	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,508**	,508**	1	,412*	,508*	,270	,420*	,325	,187	,416*	,680*
	Sig. (2-tailed)	,004	,004		,024	,004	,149	,021	,080	,322	,022	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	,324	,455*	,412*	1	,455*	,312	,582*	,151	,043	,605**	,637*
	Sig. (2-tailed)	,081	,011	,024		,011	,094	,001	,425	,821	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	,364*	,492**	,508*	,455*	1	,531**	,531*	,342	,167	,298	,690*
	Sig. (2-tailed)	,048	,006	,004	,011		,003	,003	,065	,378	,110	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,396*	,531**	,270	,312	,531*	1	,568*	,398*	,279	,109	,648*
	Sig. (2-tailed)	,030	,003	,149	,094	,003		,001	,030	,135	,567	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,639**	,639**	,420*	,582**	,531*	,568**	1	,248	,222	,244	,747*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,021	,001	,003	,001		,186	,238	,194	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	,098	,098	,325	,151	,342	,398*	,248	1	,699*	,131	,594*
	Sig. (2-tailed)	,608	,608	,080	,425	,065	,030	,186		,000	,490	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	,257	,078	,187	,043	,167	,279	,222	,699*	1	,144	,534*
	Sig. (2-tailed)	,171	,684	,322	,821	,378	,135	,238	,000		,448	,002

p10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,391*	,577**	,416*	,605**	,298	,109	,244	,131	,144	1	,598*
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,022	,000	,110	,567	,194	,490	,448		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,690**	,741**	,680*	,637**	,690*	,648**	,747*	,594*	,534*	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	,650**	,588*	,611**	,676*	,315	,364*	,625*	,086	,550**	,822*
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,090	,048	,000	,652	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,650**	1	,450*	,536**	,484*	,178	,249	,444*	,083	,405*	,668*
	Sig. (2-tailed)	,000		,013	,002	,007	,347	,185	,014	,662	,026	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,588**	,450*	1	,576**	,403*	,437*	,205	,228	,445*	,533**	,737*
	Sig. (2-tailed)	,001	,013		,001	,027	,016	,278	,225	,014	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,611**	,536**	,576*	1	,738*	,197	,493*	,500*	,169	,239	,770*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001		,000	,296	,006	,005	,372	,204	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,676**	,484**	,403*	,738**	1	,225	,445*	,698*	,082	,448*	,786*
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,027	,000		,232	,014	,000	,668	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,315	,178	,437*	,197	,225	1	,553*	,310	,283	,047	,530*
	Sig. (2-tailed)	,090	,347	,016	,296	,232		,002	,096	,130	,805	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,364*	,249	,205	,493**	,445*	,553**	1	,570*	,246	-,016	,615*
	Sig. (2-tailed)	,048	,185	,278	,006	,014	,002		,001	,190	,935	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,625**	,444*	,228	,500**	,698*	,310	,570*	1	,195	,438*	,746*
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,225	,005	,000	,096	,001		,301	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,086	,083	,445*	,169	,082	,283	,246	,195	1	,205	,410*
	Sig. (2-tailed)	,652	,662	,014	,372	,668	,130	,190	,301		,277	,024

P10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,550**	,405*	,533*	,239	,448*	,047	-,016	,438*	,205	1	,576*
	Sig. (2-tailed)	,002	,026	,002	,204	,013	,805	,935	,015	,277		,001
TOTAL	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,822**	,668**	,737*	,770**	,786*	,530**	,615*	,746*	,410*	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,024	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

UJI RELIABILITAS

Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	10

Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

Lampiran 7

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,43	39,33	39,19
	Std. Deviation	4,523	3,249	3,623
	Absolute	,122	,107	,158
Most Extreme Differences	Positive	,122	,107	,158
	Negative	-,090	-,080	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,997	,879	1,295
Asymp. Sig. (2-tailed)		,274	,422	,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

X1Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	498,716	20	24,936	3,119	,001
	Between Groups	305,560	1	305,560	38,220	,000
	Deviation from Linearity	193,155	19	10,166	1,272	,248
Within Groups		367,762	46	7,995		
Total		866,478	66			

X2Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	522,744	12	43,562	6,844	,000
Between Groups	Linearity	389,165	1	389,165	61,137	,000
Y * X2	Deviation from Linearity	133,579	11	12,144	1,908	,059
	Within Groups	343,733	54	6,365		
	Total	866,478	66			

Lampiran 8

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	6,539	3,857		1,695	,095	-1,167	14,244
1 X1	,275	,079	,343	3,489	,001	,118	,433
X2	,554	,110	,497	5,052	,000	,335	,774

a. Dependent Variable: Y

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,523	2,503

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 9

UJI t

X1Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,437	3,173		6,442	,000
	X1	,476	,080	,594	5,951	,000

a. Dependent Variable: Y

X2Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,802	4,051		2,420	,018
	X2	,747	,103	,670	7,280	,000

a. Dependent Variable: Y

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389,165	1	389,165	52,996	,000 ^b
	Residual	477,312	65	7,343		
	Total	866,478	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Lampiran 10

Tabel F

Titik Persentasi Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,92	1,89	1,87
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02	1,98	1,94	1,91	1,89	1,86
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,85
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00	1,96	1,92	1,89	1,87	1,84
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00	1,96	1,92	1,89	1,86	1,84
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,89	1,86	1,84
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99	1,95	1,91	1,88	1,86	1,83
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99	1,95	1,91	1,88	1,85	1,83
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,85	1,82
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,84	1,82
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,86	1,84	1,81
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97	1,93	1,89	1,86	1,84	1,81
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,86	1,83	1,81
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,85	1,83	1,80
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96	1,92	1,88	1,85	1,83	1,80

Tabel t

Titik Presentase Distribusi t (df= 41 - 75)

df \ Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,4208	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,6951	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,0141	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,0129	2,41019	2,68701	3,2771
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,6822	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,6789	1,29685	1,67252	2,00324	2,3948	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,2368
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,001	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,6786	1,29582	1,67065	2,0003	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,2293
62	0,67847	1,29536	1,6698	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,6784	1,29513	1,6694	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,3851	2,6536	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,3833	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,2126
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,6479	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,6666	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,666	1,993	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,2931	1,66571	1,99254	2,3778	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,9921	2,3771	2,64298	3,20249

Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 85

Tabel r untuk df = 1-30

Df= (N-2)	Tingkat Signifikan untuk Uji Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan untuk Uji Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541

