

PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Putu Arie Tria Dewi^{1*} I Gede Aryana Mahayasa² I Komang Gede³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, Denpasar - Bali

*corresponding author email: arietriadewi1993@gmail.com

How to cite (in APA style):

Putu Arie Tria Dewi, I Gede Aryana Mahayasa, I Komang Gede. (2023). Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Warmadewa Management and Business Journal. 5(1). Pp. 58 - 72

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path) dan uji sobel. Hasil dalam penelitian ini adalah 1.) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi -0.555 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. 2) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai korelasi sebesar -0.199 dan nilai signifikan $0.004 < 0.05$. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai korelasi 0.515 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. 4) Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi dengan hasil perhitungan diperoleh t hitung (3.097) $>$ t tabel (1.994). Saran dalam penelitian adalah pembagian tugas dan tanggung jawab harus berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar tidak menimbulkan stress kerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Abstract

This research was conducted at the Secretariat of the Badung Regency DPRD. The number of populations and samples in this study was as many as 73 people with saturated sample methods. Data collection using questionnaires is then tested for validity and reliability. The data analysis techniques used are path analysis (path) and sobel test. The results in this study are 1) Work stress has a negative and significant effect on job satisfaction with a correlation value of -0.555 and a significant value of $0.000 < 0.05$. 2) Work stress has a negative and significant effect on organizational commitment with a correlation value of -0.199 and a significant value of $0.004 < 0.05$. 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment with a correlation value of 0.515 and a significant value of $0.000 < 0.05$. 4) Job satisfaction can mediate the relationship between work stress and organizational commitment with the results of calculations

obtained thitung (3,097) > ttabel (1,994). The advice in this study is that the division of duties and responsibilities must be based on the abilities that employees have so as not to cause employee work stress.

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

Pendahuluan

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia yaitu dengan membangun komitmen organisasional pegawai. Menurut [\(Kingkin, P & Arjanggal, 2010\)](#), komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan, karena komitmen yang dimiliki anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Oleh karena itu, komitmen antara individu dengan organisasi harus dikondisikan dalam keadaan yang seimbang dan dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi [\(Sinambela, 2019:317\)](#).

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi tempatnya bekerja [\(Widiyaniti et al., 2021\)](#). Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan [\(Damrus & Sihaloho, 2018\)](#).

Menurut [Wibowo \(2019:198\)](#) yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu stres kerja yang mana stres kerja tersebut mempunyai konsekuensi langsung bagi organisasi seperti penurunan produktivitas kerja yang dapat berakibat pada hubungan antar rekan kerja, ketidakhadiran pegawai dan mangkir terhadap pekerjaannya serta perubahan sikap kearah yang negatif. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional dimana seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka [\(Sinambela, 2019\)](#).

[Wibowo \(2019:188\)](#) mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mempunyai taruhan tertentu bagi sumber daya manusia dan

yang membebani atau melebihi kapasitas dari sumber daya manusia tersebut. Namun, jika tingkat stres kerja pegawai tinggi dan tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah serta turunnya komitmen organisasional para pegawai ([Putri & S. Martono, 2015](#)).

Menurut [Sinambela \(2019:317\)](#) semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pegawai maka akan semakin tidak puas mereka dalam pekerjaannya. Semakin tinggi stres yang dirasakan atau dialami Pegawai akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki oleh Pegawai tersebut. Tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen Pegawai dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki Pegawai maka akan semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi.

Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi. Menurut ([Mahayasa et al., 2018](#)) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasakan komitmen yang lebih tinggi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Badung bertugas dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan dan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dewan. Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana pegawai dalam organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen wajib dimiliki oleh pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan.

Komitmen organisasional Pegawai Non ASN dapat dilihat melalui tingkat absensi Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yang diperoleh mengindikasikan komitmen organisasional pegawai masih belum maksimal. Tingkat absensi Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung sebagai salah satu indikator tingkat komitmen terhadap organisasi sehingga dapat disimpulkan rata-rata tingkat absensi Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung bulan Januari sampai dengan Desember 2020 dengan persentase

3,01. Absensi 0 sampai dengan 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai dengan 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar (Flippo, 2012). Kemangkiran pegawai tanpa alasan merupakan keadaan yang merugikan instansi. Kemangkiran pegawai dapat berakibat pada pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tidak dapat terselesaikan tepat waktu sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan menimbulkan pegawai rentan terkena stres kerja dan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan Pegawai Non ASN bahwa stres kerja yang dialami Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yaitu indikator stres kerja yang terlihat seperti gejala fisiologi yaitu pegawai mudah emosi, sensitif, tidak dapat relaks, dan sakit kepala. Beban kerja dan desakan waktu mengakibatkan stres terhadap pegawai. Pegawai dihadapkan dengan berbagai masalah seperti beban kerja yang tinggi dan durasi waktu bekerja yang lebih dan tidak menentu yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas karena perubahan jadwal dan rencana yang diputuskan oleh Pimpinan DPRD yang mengikuti perkembangan situasi dan kondisi yang ada.

Begitu pula hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai terlalu banyak, ketidaksesuaian gaji yang didapat dengan beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai, belum adanya promosi yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terkadang melebihi waktu dari jam kerja yang ditentukan tetapi belum ada tambahan penghasilan yang didapatkan oleh pegawai.

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, (2) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, (3) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, (4) untuk menganalisis peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Telaah Literatur Dan Kajian Pustaka

Komitmen Organisasional

Menurut [\(Muthuveloo & Rose, 2015\)](#) menyatakan komitmen organisasional sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan pegawai untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Menurut [Colquitt et al. \(2017\)](#) komitmen organisasional adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.

Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mempunyai pengaruh tertentu bagi orang tersebut dan yang membebani atau melebihi kapasitas dari orang tersebut [\(Wibowo, 2019:188\)](#). Sedangkan menurut [Ekawarna \(2018:142\)](#) stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak dapat berfikir positif serta mengalami gangguan psikologis lainnya.

Kepuasan Kerja

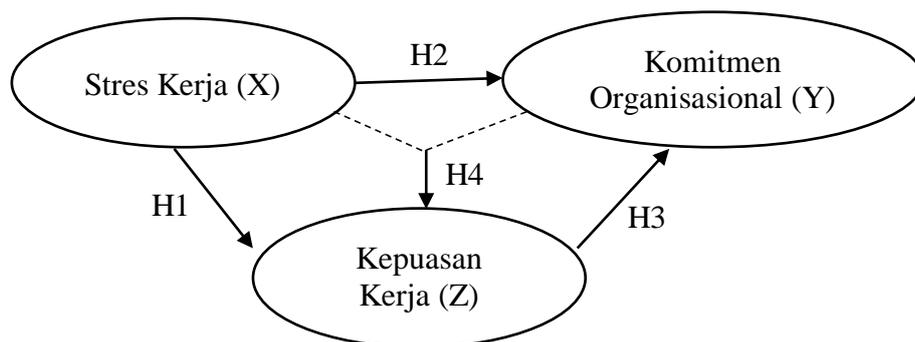
Menurut Mcshane dan [Von Glinow \(2018\)](#) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan yang meliputi penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Sedangkan menurut [Sinambela \(2019:302\)](#) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H1 : stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, H2 : stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, H3 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, H4 : kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Metode Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai komitmen organisasional yaitu perlunya mengelola stres kerja yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan di luar kapasitas dan kemampuannya dapat mengalami stres kerja (Wibowo et al., 2015). Jika tingkat stres kerja seorang pegawai tinggi, mungkin akan berdampak pada perilaku yang tidak terduga seperti penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi (Putri & S. Martono, 2015). Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki motivasi, komitmen organisasional dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Wibowo et al., 2015). Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel maka kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yang beralamat di Jl. Raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung yang berjumlah 73 orang. Penentuan sampel yang diteliti

dilakukan dengan metode nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner, kemudian jawaban pernyataan pada kuesioner diuji validitas dan reliabilitas agar layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *path* (jalur) dan uji sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 51 orang atau 69,9%, didominasi oleh responden dengan usia 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 45 orang atau 61,6%, responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 41 orang atau 56,2%, yang berarti lebih dominan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Badung merupakan lulusan SLTA dan responden yang paling tinggi yaitu responden yang sudah bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 56 orang atau 76,7%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	51	69.9
		Perempuan	22	30.1
		Total	73	100,0
2	Usia	20-30thn	45	61.6
		31-40thn	20	27.4
		41-50thn	8	11.0
		Total	73	100,0
3	Pendidikan Terakhir	SLTA	41	56.2
		D3	1	1.4
		S1	31	42.5
		Total	73	100,0
4	Lama Bekerja	< 2 tahun	3	4.1
		2-5 tahun	56	76.7
		> 5 tahun	14	19.2
		Total	73	100,0

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 2 dapat dijelaskan semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi atau *pearson corelation* berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian serta nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Stres kerja (X)	X _{.1} – X ₁₃	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Kepuasan kerja (Z)	Z _{.1} -Z _{.14}				
3	Komitmen organisasional (Y)	Y ₁ -Y ₁₀				

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa persepsi responden mengenai variabel stres kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 2,93. Persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 dan persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasional pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,05.

Tabel 3. Deskripsi Penilaian Responden

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Stres kerja (X)	X _{.1} – X ₁₃	2.93	Sedang
2	Kepuasan kerja (Z)	Z _{.1} -Z _{.14}	4,03	Tinggi
3	Komitmen organisasional (Y)	Y ₁ -Y ₁₀	4,05	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	77.576	3.374		22.994	.000
Stres Kerja	-.555	.088	-.601	-6.338	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2022

Sub Stuktur 2 : $Z = \beta_1 X + \beta_2 Z + e_2$

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.014	5.885		3.231	.002
Stres Kerja	-.199	.066	-.263	-3.022	.004
Kepuasan Kerja	.515	.071	.628	7.226	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data diolah, 2022

Perhitungan pengaruh antar variabel dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja	Pengaruh Total
Stres Kerja	Komitmen Organisasional	- 0,199	-0,555 x 0,515 = 0,285	0,484
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	- 0,555		-0,555
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	0,515		0,515

Sumber : Data diolah, 2022

Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

Substruktur 1:

$$Z = \beta_1 X + e_1$$

$$Z = - 0,555 X + 0,799$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,361} = 0,799$$

Substruktur 2:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 Z + e_2$$

$$Y = - 0,199 X + 0,515 Z + 0,614$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,662} = 0,614$$

Pemeriksaan Validasi Model

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut :

Hasil koefisien determinasi total :

$$R^2_m = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,361) (1 - 0,662)$$

$$R^2_m = 1 - (0,639)(0,378)$$

$$R^2_m = 1 - 0,241$$

$$R^2_m = 0,759$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 0,759 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 75,9 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 24,1 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Theory Trimming

Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah -6,338 sig 0,000 < 0,05, stres kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah - 3,022 dengan sig 0,004 < 0,05, variabel kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 7,226 dengan sig 0,000 < 0,05.

Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Uji Sobel.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji sobel didapatkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,097 serta nilai t tabel yaitu 1,994. Kemudian membandingkan nilai T hitung dengan t tabel, diketahui bahwa nilai t hitung (3,097) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,994). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional.

Interpretasi Model

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar $-0,555$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain hipotesis pertama, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dapat diterima. Artinya semakin meningkatnya stres kerja pegawai DPRD di luar ASN akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai, sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian ([Pratama & Sriathi, 2015](#)), ([Ariana & Riana, 2016](#)) serta ([Wibowo et al., 2015](#)) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar $-0,199$ dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain hipotesis kedua, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dapat diterima. Artinya semakin meningkatnya stres kerja Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung akan menurunkan komitmen organisasionalnya, sedangkan jika stres kerja rendah akan meningkatkan komitmen organisasional Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh ([Wibowo et al., 2015](#)), ([Damrus & Sihaloho, 2018](#)) dan ([Putri & S. Martono, 2015](#)) juga menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah komitmen organisasional.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,515 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain hipotesis ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dapat diterima. Artinya peningkatan kepuasan pegawai pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung juga akan meningkatkan komitmen organisasionalnya, sedangkan jika kepuasan kerja rendah maka menurunkan komitmen organisasional pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh ([Taurisa & Intan Ratnawati, 2012](#)), ([Puspitawati & Riana, 2014](#)) dan ([Akbar et al., 2016](#)) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} (3,097) > t_{tabel} (1,994)$ dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti adanya mediasi atau pengaruh tidak langsung kepuasan kerja pada stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh ([Legowo & Suprayitno, 2019](#)), ([Wirawan & Dewi, 2020](#)) serta ([Permatasari & Rahyuda, 2020](#)), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional. Artinya, timbulnya stres kerja yang dialami pegawai tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasional melainkan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, jenis mediasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional adalah -0,199, pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah -0,555 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah 0,515. Dibandingkan dengan derajat pengaruh tidak langsung kepuasan

kerja yaitu 0,285, besarnya pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil penelitian ini disebut Mediasi Penuh (*Full Mediation*), dimana variabel stres kerja (independen) tidak berpengaruh langsung atau signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (dependen) tanpa melalui/melibatkan variabel kepuasan kerja (mediasi).

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar -0,555 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. (2) untuk variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar -0,199 dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. (3) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,515 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. (4) hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} (3,097) > t_{tabel} (1,994)$ dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Saran dalam penelitian ini yaitu (1) pemberian tugas dan tanggungjawab agar sesuai dengan kemampuan pegawai. (2) memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa pegawai memiliki kemampuan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik. (3) kesempatan bekerja dan pengembangan jenjang karir para pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung sehingga pegawai tidak memiliki keinginan untuk berhenti dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Djamhur, H., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79–88.
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. 2017. *Organization Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill.
- Damrus, & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1), 1–14.
- Dewi, N.P.E.Lestari dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Matahari Bungalow Restaurant And SPA Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7): h:1933-1948.
- Flipto B. Edwin. 2012. *Manajemen Personalia*. (Alih bahasa Moh Mas'ud). Erlangga, Jakarta
- Kingkin, P, R. H. F., & Arjanggih, R. (2010). Kepuasan kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT. Royal Korindah Di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 5(1), 17–32.
- Legowo, A. W., & Suprayitno. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 287–299.
- Mahayasa, I. ., Sintaasih, D. ., & Putra, M. . (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.
- Muthueloo, R., & Rose, R. C. (2015). Typology of Organisational Commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078–1081.
- Permatasari, A. A. . I., & Agoes Ganesha Rahyuda. (2020). Kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai The Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187–2206.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Pratama, I. . W., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3565–3591.
- Puspitawati, N. ., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Putri, G. R., & S. Martono. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Manajemen Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Taurisa, C. M., & Intan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Komitmen organisasional (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.

- Wibowo, I. G. P., I Gede Riana, & Made Surya Putra. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 02, 125–145. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/699e1cbeb8dc5869a8fc7aaf213adf48.pdf
- Widiyaniti, G. A. M. ., Wimba, I. G. ., & Mahayasa, I. G. . (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8.
- Wirawan, P. . M., & A A Sagung Kartika Dewi. (2020). Peran Kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 59–78.

