



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Stres Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X

Adinda Putri¹, Wustari L. Mangundjaya², Hema Dayita³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202110515059@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Corresponding Author: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id²

Abstract: *The purpose of this study is to ascertain the degree to which organizational commitment among PT X employees in Bekasi City can be predicted by job stress, as one of the most important factors in influencing employee engagement and loyalty in a firm is organizational commitment. One of the psychological elements in the workplace, job stress, is thought to have a big impact on commitment levels. This study used a linear regression design and a quantitative methodology. The sample was drawn using a saturation sampling strategy which included all 82 members of the PT X employees. The organizational commitment scale based on the theory of Meyer and Allen (1997), and the work stress scale, based on the theory of Shukla and Srivastava (2016), were the instruments employed; in which both having undergone validity and reliability testing. The findings of the regression test show that organizational commitment is negatively and significantly predicted by job stress ($R^2 = 0.899$; $p < 0.05$). These results emphasize how crucial workplace stress management is as a calculated move to boost worker loyalty and output, especially in emerging businesses.*

Keyword: *Job Stress, Organizational Commitment, Employees, Simple Linear Regression*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional karyawan PT X di Kota Bekasi dapat diprediksi oleh stres kerja. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor terpenting yang memengaruhi keterikatan dan loyalitas karyawan di suatu perusahaan adalah komitmen organisasional. Dalam hal ini, salah satu unsur psikologis di tempat kerja, stres kerja, dianggap memiliki dampak besar pada tingkat komitmen. Penelitian ini menggunakan desain regresi linier sederhana dan metodologi kuantitatif. Sampel diambil menggunakan strategi *sampling* jenuh dan mencakup semua (82) karyawan PT X. Skala komitmen organisasional, berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997), dan skala stres kerja, berdasarkan teori Shukla dan Srivastava (2016), merupakan instrumen pengukuran yang digunakan; keduanya telah menjalani uji validitas dan reliabilitas. Temuan uji regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasional diprediksi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja ($R^2 = 0,899$; $p < 0,05$, $Beta = 0,948$). Hasil ini menekankan betapa pentingnya manajemen stres di tempat kerja sebagai langkah yang diperhitungkan untuk meningkatkan loyalitas dan output pekerja, terutama dalam bisnis yang sedang berkembang.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan, Regresi Linier Sederhana

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam konteks psikologi industri dan organisasi, karena menunjukkan sejauh mana individu merasa terikat secara emosional, moral, dan rasional terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, serta kemauan untuk memberikan kontribusi maksimal demi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat berdampak pada meningkatnya turnover, menurunnya produktivitas, dan melemahnya semangat kerja.

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (berbasis emosi dan keterikatan), komitmen berkelanjutan (berbasis pertimbangan biaya-manfaat), dan komitmen normatif (berbasis kewajiban moral). Ketiga dimensi ini saling melengkapi dan membentuk ikatan psikologis yang mempengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan.

Sementara itu, stres kerja merupakan respon psikologis dan fisiologis yang muncul ketika individu menghadapi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuannya untuk mengatasi tekanan tersebut Robbins dan Judge (2015). Menurut Shukla dan Srivastava (2016), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan emosional dan fisik yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja, yang kemudian mengganggu keseimbangan psikologis seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Stres kerja berpotensi memberikan dampak buruk terhadap performa kerja, tingkat kepuasan dalam bekerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja berlebih, konflik peran, ketidakjelasan tugas, serta minimnya dukungan sosial dari lingkungan kerja. Jika tidak ditangani secara tepat, stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, memengaruhi kesehatan mental, serta melemahkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa terdapat korelasi negatif antara stres kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Bhatti et al. (2016) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat stres tinggi cenderung memiliki komitmen lebih rendah terhadap organisasi. Begitu pula dengan temuan Ahmad (2016), yang mengindikasikan bahwa stres kerja dapat menurunkan keterlibatan emosional karyawan. Dalam konteks PT. X yang sedang mengalami tantangan operasional dan tekanan kerja tinggi, penting untuk mengetahui sejauh mana stres kerja memengaruhi tingkat komitmen karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja sebagai prediktor terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam mengelola stres di lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain regresi linier sederhana sebagai metode analisisnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X di Kota Bekasi yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja berdasarkan teori Shukla dan Srivastava (2016) dan skala komitmen organisasi berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap kedua alat ukur. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasi dan Dimensinya Berdasarkan Data Demografis

Variabel	N	Mean	Median	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	82	3.01	3	0.982
Komitmen Afektif	82	3.10	3	0.978
Komitmen Normatif	82	2.98	3	0.977
Komitmen Berkelanjutan	82	2.95	3	0.975
Stres Kerja	82	3.95	4	1.252

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa tingkat stres kerja memiliki nilai mean tertinggi sebesar 3.95 dengan median 4 dan standar deviasi 1.252, yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja pada tingkat tinggi. Sementara itu, komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.01 dengan standar deviasi 0.982, yang berarti tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang. Dimensi komitmen afektif menunjukkan mean sebesar 3.10, sedikit lebih tinggi dibandingkan dimensi lainnya, yang mencerminkan keterikatan emosional yang relatif baik terhadap organisasi. Komitmen normatif dan berkelanjutan masing-masing memiliki nilai mean sebesar 2.98 dan 2.95, yang menunjukkan bahwa rasa kewajiban moral dan pertimbangan rasional karyawan terhadap keberlanjutan di organisasi berada dalam kategori sedang.

Dari nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun tingkat stres kerja tergolong tinggi, tingkat komitmen organisasi masih berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi, terutama dalam dimensi afektif yang memiliki korelasi paling kuat.

Tabel 2. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Stres Kerja			Komitmen Organisasi		
	Mean	SD	Sign	Mean	SD	Sign
Jenis Kelamin						
Laki-laki	3.99	1.02	0.619	2.99	0.87	0.689
Perempuan	3.87	1.13		3.07	0.89	
Usia						
Gen Z (18-28 th)	4.20	1.03	0.466	2.79	0.80	0.262
Milenial (29-44 th)	3.87	1.07		3.08	0.90	
Gen X (45-60 th)	3.78	0.08		3.62	0.47	
Pendidikan Terakhir						
D4/S1	4.25	0.86	0.061	2.76	0.72	0.054
SMA	3.79	1.11		3.15	0.92	
Posisi						
Non-staf	2.82	1.17	0.006*	3.82	0.92	0.027*
Setingkat Kepala Bagian	4.22	1.18		2.60	0.68	
Setingkat Kepala Divisi	4.53	0.66		2.63	0.73	
Setingkat Kepala Seksi	4.45	0.40		2.62	0.54	
Staf	4.00	1.01		2.99	0.85	

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

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa posisi jabatan berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja dan komitmen organisasi. Pegawai dengan jabatan struktural seperti Kepala Divisi dan Kepala Seksi mengalami stres kerja yang lebih tinggi dan tingkat komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan non-staf. Sebaliknya, non-staf memiliki stres kerja terendah dan komitmen organisasi tertinggi, dengan perbedaan yang signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi jabatan, semakin besar pula tekanan dan tanggung jawab yang berpotensi menurunkan komitmen. Sementara itu, variabel jenis kelamin, usia, dan pendidikan belum menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun terdapat kecenderungan pada tingkat pendidikan yang patut ditelusuri lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Interkorelasi antar Variabel

Variabel	Stres Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Komitmen Normatif	Komitmen Berkelanjutan
Stres Kerja	1	-0.948	-0.945	-0.915	-0.867
Komitmen Organisasi	-0.948	1	0.899	0.872	0.840
Komitmen Afektif	-0.945	0.899	1	0.823	0.751
Komitmen Normatif	-0.915	0.872	0.823	1	0.794
Komitmen Berkelanjutan	-0.867	0.840	0.751	0.794	1

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa terdapat korelasi negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi secara keseluruhan ($r = -0.948$), serta dengan ketiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif ($r = -0.945$), komitmen normatif ($r = -0.915$), dan komitmen berkelanjutan ($r = -0.867$). Hubungan paling kuat terjadi antara stres kerja dan komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja paling berdampak pada aspek emosional dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Komitmen normatif dan berkelanjutan juga menunjukkan hubungan negatif yang tinggi, menandakan bahwa stres kerja dapat menurunkan rasa tanggung jawab moral dan kalkulasi logis karyawan untuk tetap berada di organisasi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh stres kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	146.854	1.719		85.457 0.000
Stres Kerja	-0.942	0.054	-0.948	-17.466 0.000

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi -0.948 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perubahan tingkat komitmen organisasi.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.948	0.899	0.898	2.133

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.899 menunjukkan bahwa 89.9% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh stres

kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berperan besar dalam memengaruhi perubahan tingkat komitmen organisasi.

Hasil ini memperkuat dugaan bahwa stres kerja merupakan faktor psikologis penting yang perlu dikelola secara efektif oleh pihak manajemen. Dalam konteks ini, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu motivasi, fokus, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Pada saat karyawan merasa terbebani secara berlebihan, mengalami konflik peran, atau tidak mendapatkan dukungan dari atasan, hal ini dapat menyebabkan mereka kehilangan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penurunan komitmen ini pada akhirnya berdampak pada kinerja, kepuasan kerja, bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Jika ditinjau berdasarkan tiga dimensi komitmen organisasi (afektif, normatif, dan berkelanjutan), hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja paling kuat memengaruhi komitmen afektif. Komitmen afektif mencerminkan kedekatan emosional dan keterikatan seseorang terhadap organisasi. Tekanan psikologis yang bersumber dari pekerjaan akan secara langsung mengikis rasa kenyamanan, kepercayaan, dan kesetiaan yang dibangun karyawan terhadap organisasinya. Sementara itu, dampak terhadap komitmen normatif dan berkelanjutan cenderung lebih moderat karena terkait dengan kewajiban moral dan perhitungan untung-rugi yang bersifat rasional.

Temuan dalam penelitian ini juga memperkuat bukti empiris dari Alipour dan Kamaee Monfared (2015), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan pada komitmen organisasi. Lebih lanjut, pada penelitian ini memperkuat bukti dari penelitian Wangsa dan Edalmen (2022), bahwa stres kerja merupakan faktor yang signifikan negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil yang konsisten ini menunjukkan bahwa hubungan dan pengaruh antara tekanan psikologis di tempat kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi merupakan isu penting yang harus diperhatikan secara serius oleh organisasi.

Untuk itu, organisasi perlu secara proaktif membangun suasana kerja yang sehat, suportif, dan kondusif bagi para karyawan. Program-program seperti pelatihan manajemen stres, pengelolaan beban kerja yang proporsional, sistem komunikasi dua arah yang terbuka, serta pemberian penghargaan atas pencapaian kerja dapat menjadi strategi konkret untuk menurunkan tingkat stres kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat ditingkatkan dan dipertahankan dalam jangka panjang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT. X di Kota Bekasi, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke konteks organisasi atau industri lainnya. Kedua, pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linier sederhana tidak mengungkap dinamika psikologis secara mendalam yang mungkin terjadi antara stres kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, data yang digunakan sepenuhnya bersifat *self-report* melalui kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan bias persepsi dari responden. Keterbatasan ini dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan pendekatan *mixed-method* atau memperluas objek studi ke berbagai sektor dan lokasi berbeda.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa komitmen organisasi pada personel PT. X di Kota Bekasi dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh stres kerja. Korelasi paling kuat terlihat pada dimensi komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa tekanan psikologis dalam pekerjaan terutama berdampak pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil uji regresi yang menunjukkan nilai koefisien determinasi yang cukup besar dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh stres kerja. Dengan demikian, stres kerja dapat dikatakan sebagai prediktor utama dalam menentukan tingkat komitmen organisasi. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas hubungan

antara individu dan organisasi, khususnya dalam hal keterikatan emosional (komitmen afektif), perasaan kewajiban moral (komitmen normatif), serta pertimbangan biaya-manfaat dalam mempertahankan pekerjaan (komitmen berkelanjutan). Tekanan psikologis yang terus-menerus, jika tidak ditangani secara tepat, dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja, meningkatnya keinginan untuk pindah kerja, bahkan burnout yang berdampak jangka panjang terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi yang dapat disampaikan adalah agar pihak manajemen PT. X merancang dan menerapkan program manajemen stres yang menyeluruh, seperti pelatihan keterampilan *coping*, *mindfulness*, dan sesi konseling bagi karyawan untuk mengurangi dampak negatif stres kerja. Penting bagi organisasi untuk secara berkala mengevaluasi beban kerja dan memastikan distribusi tugas yang adil serta realistis agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan pada karyawan. Selain itu, dukungan sosial yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja juga dapat mereduksi persepsi terhadap stres kerja. Oleh karena itu, perlu dibangun budaya kerja yang kolaboratif, terbuka, dan saling mendukung. Perusahaan juga bisa mengadopsi kebijakan kerja yang fleksibel, menyediakan cuti yang layak, serta mengadakan aktivitas rekreasi dan relaksasi guna menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan.

REFERENSI

- Ahmad, S. (2016). Relationship Between Job Stress and Organisational Commitment Among Public Servants In Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, 10(2).
- Alipour, F., & Kamaee Monfared, M. (2015). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Saf Qual Improv*, 3(4), 277–280. <https://doi.org/10.22038/psj.2015.5250>.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037. [https://doi.org/10.18685/EJBME\(7\)1](https://doi.org/10.18685/EJBME(7)1)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application* (J. Barling & K. Kelloway (eds.)). SAGE Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>