

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari (Priyoto, 2014:2). Stres merupakan interaksi antara karakter lingkungan, dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka (Widiyanti, 2008).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka (Karimi dan Alipour, 2011).

Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam itu disebut penekan (*stressor*). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.

2. Dimensi Stres Kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Cooper, bahwa stress kerja terbagi menjadi lima dimensi yang pertama yaitu, kondisi pekerjaan adalah kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai (Cooper dalam I Gede Putro Wibowo. 2014:10).

Kedua yaitu stress karena peran adalah stres karena ketidak jelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen, kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak mempunyai garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh pegawainya.

Ketiga yaitu faktor interpersonal adalah kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara pegawai dengan atasan atau dengan teman sekerja, makin baik hubungan interpersonal seseorang maka makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya dan makin cermat mempersepsikan tentang orang lain dan diri sendiri, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikan.

Keempat yaitu perkembangan karir adalah setiap orang pasti mempunyai harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan

atau organisasi, bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana, alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidak jelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Kelima yaitu struktur organisasi adalah gambaran perusahaan dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas, salah satu penyebabnya adalah karena perusahaan termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*, kebanyakan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satusatunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. menurut Cox (dalam Manurung, 2011:20) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

a. Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

Manajemen stres kerja, munculnya stres dalam sebuah pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh. Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2010):

a. Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- 1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif

Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara *time out* atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

- 2) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

3) Melakukan diet dan *fitness*

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

b. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- 3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional
Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

c. Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja. Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh dan karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau

setidaknya ada tempat mengadu atas keluhan kesahnya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu :

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain *game*, dan bercanda.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masingmasing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

3) Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu

yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Berdasarkan uraian teori-teori diatas, maka sintesa peneliti untuk variabel Stres kerja yaitu respon fisik atau psikis yang memilki dampak untuk beberapa aspek dalam pekerjaan seorang karyawan. Berikut indikator untuk varibel stres kerja pada penelitian ini :

1. Perilaku Pribadi
2. Dukungan Sosial
3. Konflik Peran
4. Lingkungan Buruk
5. Beban Kerja
6. Situasi Rumah dan Pekerjaan

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Prihatsanti (2010) kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik.

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2009) adalah:

a. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Tsai dan Huang (2008) mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja meliputi yang pertama pengawasan yaitu keberadaan seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kedua rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi, dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang

dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ketiga upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Keempat promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Kelima pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Berdasarkan uraian teori-teori diatas, maka sintesa peneliti untuk variabel ini yaitu, bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Berikut indikator untuk variabel kepuasan kerja pada penelitian ini :

1. Pengawasan
2. Rekan Kerja
3. Upah
4. Promosi
5. Pekerjaan itu sendiri

C. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap, tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan

nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010). Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasional menurut sebagai sebuah sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi
- b. Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi
- c. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

2. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Tsai dan Huang (2008) dimensi komitmen organisasi ada tiga bagian yaitu yang pertama komitmen afektif adalah keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Kedua komitmen kelanjutan adalah komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan kerugian jika meninggalkan organisasi. Ketiga komitmen normatif adalah perasaan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

- a. Komitmen Afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emotional (*emotional attachment*). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadi perubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidak sesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
- b. Komitmen berkelanjutan, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena dia membutuhkan. Namun dalam perkembangannya tingkat *continuance Commitment* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendahnya tingkat *continuance Commitment*.
- c. Komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Berdasarkan uraian-uraian teori diatas, maka sintesa peneliti untuk variabel ini yaitu, bahwa komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penentu apakah perusahaan sudah berhasil dalam mengelola karyawan yang ada dalam lingkupnya untuk memiliki *sense of belonging* di tempatnya bekerja. Berikut indikator untuk variabel komitmen organisasional pada penelitian ini :

1. Komitmen Kelanjutan
2. Komitmen Normatif
3. Komitmen Afektif

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 menyajikan penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian mengenai Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan (Studi pada PT. TIKI JNE Cabang Bogor

Tabel 2.

Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Nurlia kArim (2013) ISSN 2303-1174	Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Express Manado	Regresi	Hasil penelitian dapat disimpulkan ternyata konflik, beban kerja, waktu dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspress manado

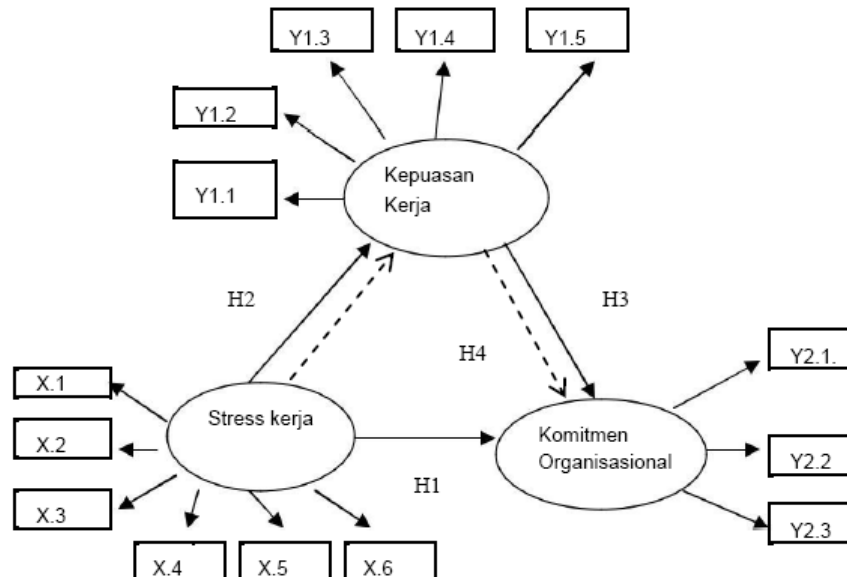
No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
				Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F Tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi Kerja karyawan cafe Bambu ekspress Manado
2	Yance Uhing (2015) ISSN 2303-1174	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado	Regresi	Kompensasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.
3	Putu Ayu (2016) ISSN : 2302-1411	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya	Regresi	Menggambarkan bahwa memang ada stres kerja pada pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Ada pengaruh langsung (direct effect) stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
4	Jessica Clairine	Hubungan Budaya	Analisis Deskriptif	Komitmen organisasional

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
	Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto (2014)	Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan		berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT Tirta Sarana Sukses. Budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional PT Tirta Sarana Sukses.
	ISSN 2355-7737			
5	Ina Srimulyani (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) sebagai Variabel Moderating	SEM-PLS	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen afektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif tapi signifikan terhadap kinerja karyawan.
	ISSN : 2407-9189			

E. Kerangka Pemikiran

Menemukan nilai hubungan antar variabel stres, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang saling menyatakan pengaruh negatif ataupun positifnya dari satu variabel ke variabel yang lain. Dari hal ini dapat diketahui aspek-aspek mana saja yang dapat menjadi perhatian dari para bagian terkait SDM di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Bogor yang harus ditingkatkan demi menjaga stabilitas komitmen organisasional pada perusahaan ini

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.
Kerangka Pemikiran Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian, dapat dibuktikan pengujian pada data yang dikumpulkan. Hipotesis awal dari rencana penelitian ini adalah :

1. H1: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2. H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
4. H4: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.