

PENGARUH BEBAN, STRES, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Angel Wangsa¹, Edalmen^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: angel.115180125@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 03-02-2022, revisi: 14-02-2022, diterima untuk diterbitkan : 14-03-2022

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dimiliki para anggota organisasi karena tingkat komitmen yang tinggi membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan selanjutnya berkontribusi pada tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sekolah X. Sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 50 orang dengan menggunakan kuesioner/angket yang diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

Organizational commitment is a very important thing that members of the organization have because a high level of commitment helps employees to complete tasks efficiently and further contributes to the goals and results desired by the organization. The purpose of this study was to determine the effect of workload, work stress, and job satisfaction on the organizational commitment of the school X. The sample taken for this study was 50 people using a questionnaire which was processed using the SmartPLS application. The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on organizational commitment. Job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant influence on organizational commitment.

Keywords: workload, workstress, job satisfaction, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan perlu direncanakan dengan baik dan melalui tahapan rekrutmen dan seleksi yang ketat mengingat bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah dasar terpenting dalam pelaksanaan proses pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melakukan tugasnya dengan baik. Guru yang mampu memberikan pelajaran yang baik kepada siswa dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi dapat membuat proses pembelajaran menjadi berkualitas.

Yusuf dan Syarif (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan

organisasi dengan alasan apapun dan keinginan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memilih untuk tetap berada di organisasi karena sudah merasa bahwa karyawan bekerja untuk organisasi atas kemauannya sendiri. Organisasi dengan karyawan yang berkomitmen menciptakan lingkungan berkinerja tinggi dan stabil yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Abuzaid, 2018).

Komitmen organisasi sangat penting karena mengikat pekerja dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Tingkat komitmen yang tinggi membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan selanjutnya berkontribusi pada tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Suryani, 2018). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi merupakan suatu aset yang harus dijaga, karena dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya untuk melatih karyawan baru, karyawan yang sudah berada lama di organisasi sudah mengerti bagaimana organisasi tersebut bekerja sehingga tidak membutuhkan waktu untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru.

Meyer dan Allen, (1997) mengusulkan komitmen sebagai kombinasi dari tiga komponen. Affective Commitment (AC) digambarkan sebagai hubungan emosional, Continuance Commitment (CC) dalam kaitannya dengan manfaat yang dicari dari organisasi atau kurangnya peluang alternatif dan akhirnya dimensi Normative Commitment (NC) mengacu pada rasa kewajiban yang dirasakan oleh karyawan untuk tetap dengan pemberi pekerjaan. Model tiga komponen adalah model yang paling banyak diterima dan digunakan untuk mengukur konstruk komitmen organisasi. Beberapa faktor seperti beban kerja yang terlalu banyak, stres kerja yang dirasakan karyawan, maupun kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Beban kerja karyawan merupakan penentu penting produktivitas dan turnover mereka (Rajaj, 2018) karena jika beban kerja mereka di bawah standar beban kerja akan menimbulkan kemalasan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk bermalas-malasan dan melakukan. Sebaliknya, jika beban kerja di atas standar beban kerja, maka ada kecenderungan pegawai akan kewalahan dan akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan sakit dan ketidakpuasan dan selanjutnya menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat jika tersedia. Penelitian Setiawan dan Aeni (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi berbeda dari hasil penelitian Setiawan dan Aeni, penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang timbul dari dalam diri seorang pekerja yang dapat memberikan dampak kepada suatu organisasi atau perusahaan, mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan (Chaudhry, 2012). Menurut Robbins (2015) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Karyawan bisa merasakan stres kerja jika menurutnya beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan tuntutan dari atasan yang mendesak mereka untuk melakukan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat dan menginginkan hasil yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Dewantara dan Ikhrum (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan penelitian yang dilakukan Hakim

dan Hidayat (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi merupakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya (Parvin dan Kabir, 2011). Kepuasan kerja dapat ditetapkan pada perilaku seseorang dalam mengimbangi pekerjaannya (Kolompoy, 2019). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dapat menunjukkan sikap positif terhadap tugas kerja dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi dapat dilihat dari absensinya, prestasi kerja dan dalam hal menjalin relasi kerja dengan anggota perusahaan lainnya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Cameron & Lovett (2015) meneliti pengaruh kepuasan kerja dalam mempertahankan komitmen ini selama bertahun-tahun. Ditemukan bahwa guru dengan rasa kepuasan kerja yang tinggi mampu mempertahankan komitmen ini dan lebih suka berada di sekolah di mana lingkungan tenang yang mendorong kepuasan kerja mereka. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Suyanto dan Ie (2021), kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi namun pada penelitian Dharma dan Supartha (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1. Data guru SD dan SMP yang mengundurkan diri
Sumber: Data HRD sekolah X

Tahun	Jumlah guru yang mengundurkan diri	
	SD	SMP
2016	3 Orang	3 Orang
2017	7 Orang	5 Orang
2018	6 Orang	5 Orang
2019	8 Orang	11 Orang
2020	8 Orang	8 Orang
2021	3 Orang	1 Orang
Total	68 Orang	

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya ada guru yang mengundurkan diri, jumlah guru yang mengundurkan diri dari tahun 2016 sampai dengan 2021 ada sebanyak 68 orang.

Berdasarkan masalah yang ada dalam perusahaan dan adanya *research gap* atas variabel yang diteliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.”

Kajian Teori

Wibowo (2016) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang panjang. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang ketat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional yang mencerminkan keinginan untuk mencapai misi dan tujuan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana orang tersebut mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berhubungan dengan tujuannya.

Dimensi komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 1990) dibagi menjadi 3 Affective commitment atau komitmen afektif disebut sebagai keterikatan emosional individu dan

keterlibatan serta identifikasi dengan organisasi. Komitmen afektif mempertimbangkan tiga aspek utama yaitu: afinitas psikologis untuk suatu perusahaan; asosiasi dengan organisasi; dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Continuance commitment atau komitmen berkelanjutan adalah keadaan ketika seorang individu bekerja selama beberapa tahun dalam suatu organisasi, karyawan cenderung mengumpulkan investasi dalam bentuk waktu, upaya kerja dan keterampilan khusus organisasi yang terlalu berharga untuk dilepaskan. Komitmen normatif ada ketika karyawan merasa berkewajiban terhadap perusahaan yang telah memberi investasi untuk karyawan. Sehingga karyawan merasa bahwa ketika sebuah organisasi telah menginvestasikan banyak waktu dan uang dalam pelatihan dan pengembangan mereka, mereka memiliki kewajiban moral untuk terus memberikan layanan mereka kepada perusahaan.

Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume pekerjaan atau catatan tentang hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja yang dapat digunakan untuk menunjukkan banyak sedikitnya volume pekerjaan yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja dalam bagian tertentu dalam organisasi. Munandar (2001) mengemukakan dimensi beban kerja adalah beban kerja sebagai tuntutan fisik. Indikator dari beban kerja sebagai tuntutan fisik meliputi rasa kelelahan, menggunakan tenaga yang banyak, sering merasa pusing dan sakit. Serta beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shift / kerja malam sering kali menimbulkan rasa kelelahan bagi para pekerja akibat dari beban kerja yang berlebihan dan indikator beban kerja sebagai tuntutan tugas seperti menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, tugas terlalu banyak, melakukan tugas tidak sesuai kemampuan, melakukan tugas rekan lain.

Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa stres kerja karyawan adalah suatu situasi yang terjadi karena adanya interaksi antara individu dan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan dalam individu yang memaksa individu menyimpang dari fungsi normal mereka. Dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) adalah Gejala fisiologis seperti perubahan dalam metabolisme, nyeri otot, dan sakit kepala. Gejala psikologis seperti perasaan tegang, kecemasan, perasaan bosan, dan suka mengundur-undur tugas. Gejala perilaku yang diakibatkan stres pekerjaan meliputi seringnya absen, perubahan pola makan, mengkonsumsi rokok secara berlebih, sulit untuk tidur, dan merasa gelisah.

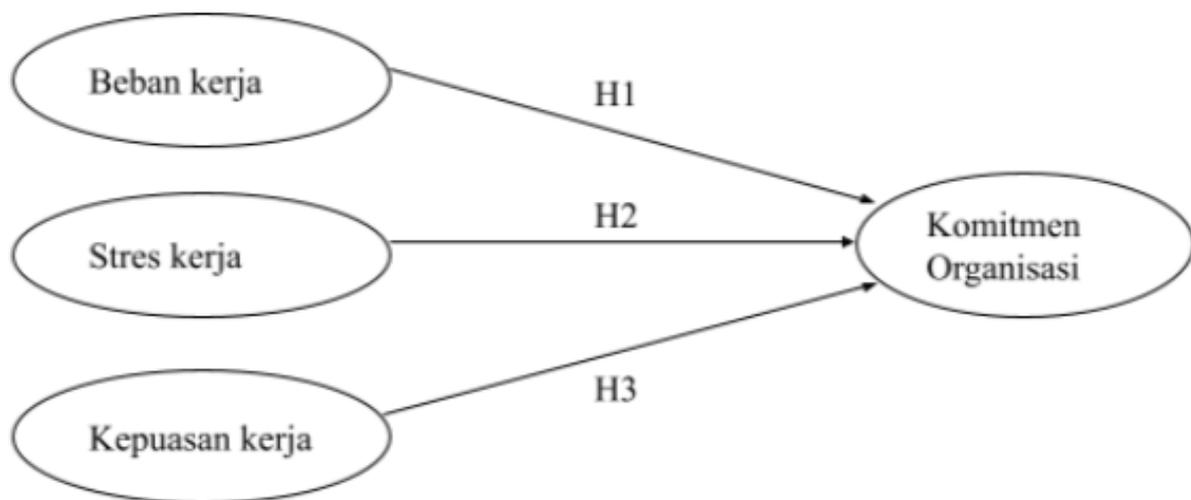
Menurut pendapat Robbins (2015), kepuasan kerja dinyatakan sebagai suatu sikap umum pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan dan akan menentukan perbedaan antara jumlah yang seharusnya diterima menurut pekerja dan jumlah penghargaan yang telah diterima oleh pekerja. Luthans (2011) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi kepuasan kerja seperti Pekerjaan itu sendiri, bagaimana pekerja menganggap tugas kerja menarik, adanya kesempatan untuk maju atau belajar, seperti ada atau tidaknya kesempatan pekerja memperoleh pengalaman, meningkatkan kemampuan kerja, dan menerima tanggung jawab yang sesuai selama bekerja. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Rekan kerja, yaitu bagaimana hubungan individu dengan rekan kerja mereka, saling membantu untuk mencapai tujuan serta memberi dukungan kepada rekan kerja. Berdasarkan kajian teori di atas dapat digambarkan keterkaitan antar variabel dalam model penelitian seperti yang ditampilkan pada Gambar 1.

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 1, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



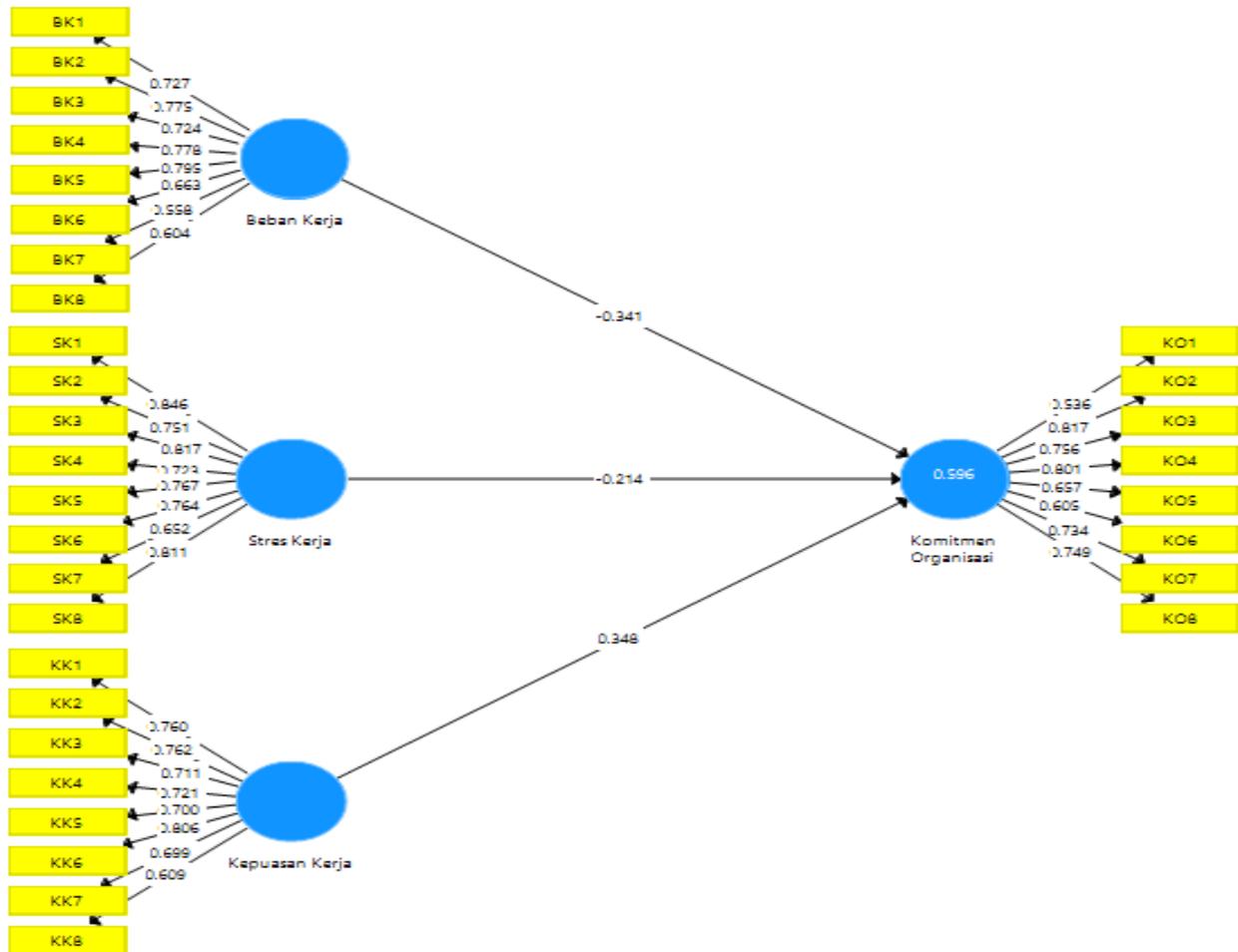
Gambar 1. Model penelitian

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel, penelitian kausal menguji dan menganalisis pengaruh perubahan nilai yang terjadi antara satu variabel terhadap variabel lain dalam penelitian (Silalahi, 2012). Populasi penelitian yang digunakan merupakan guru SD dan SMP sekolah X yang berjumlah 77 orang. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode simple random sampling. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis data dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS versi 3 Pengujian outer model digunakan dalam penelitian untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas model. Convergent validity dilihat dari hasil nilai AVE (Average Variance Extracted) $> 0,5$ atau nilai loading factor berkisar antara $0,5 - 0,7$. Discriminant validity dilihat dari nilai cross loading setiap variabel harus berada lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lain (Wiyono, 2011). composite reliability dengan menggunakan rule of thumb seharusnya berada $> 0,7$ namun nilai $0,6$ masih dapat diterima dan nilai cronbach alpha yaitu $> 0,6$ (Malhotra, 2010). R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, nilai $0,67$ termasuk kategori kuat, $0,33$ moderat, dan $0,19$ lemah. f^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar efek korelasi, nilai $0,35$ berarti ada efek yang besar, $0,15$ efek sedang, dan $0,02$ sebagai kecil atau dapat dianggap tidak ada (Chin, 1998). Q^2 digunakan untuk mengukur estimasi parameter dan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model. yang berada ≤ 0 maka model kurang mempunyai predictive relevance, sebaliknya jika nilai $Q^2 > 0$ maka model mempunyai predictive relevance (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian hipotesis menggunakan *path coefficient* yang merupakan metode untuk melihat hipotesis bersifat positif atau negatif, dan untuk melihat tingkat signifikansi. *Rules of thumb* yang digunakan adalah t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi dan *p-value* $0,05$ (5%).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan melalui uji *outer model* dan *inner model*. Berdasarkan hasil analisis *loading factor* pada Gambar 2, setiap indikator memiliki nilai diatas $0,5$ yang memiliki arti bahwa tiap variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja telah memenuhi syarat *convergent validity* (Wiyono, 2011).



Gambar 2. Hasil *loading factor*

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE komitmen organisasi sebesar 0.508, beban kerja sebesar 0.501, stres kerja sebesar 0.591, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.523. Seluruh nilai AVE berada di atas 0.5 maka variabel dianggap memenuhi syarat analisis *convergent validity* (Wiyono, 2011).

Tabel 2. Hasil Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban kerja	0,501
Stres kerja	0,591
Kepuasan kerja	0,523
Komitmen organisasi	0,508

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas, suatu variabel dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite-Reliability (CR)* untuk tiap variabel lebih besar dari 0,6. Nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* akan ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

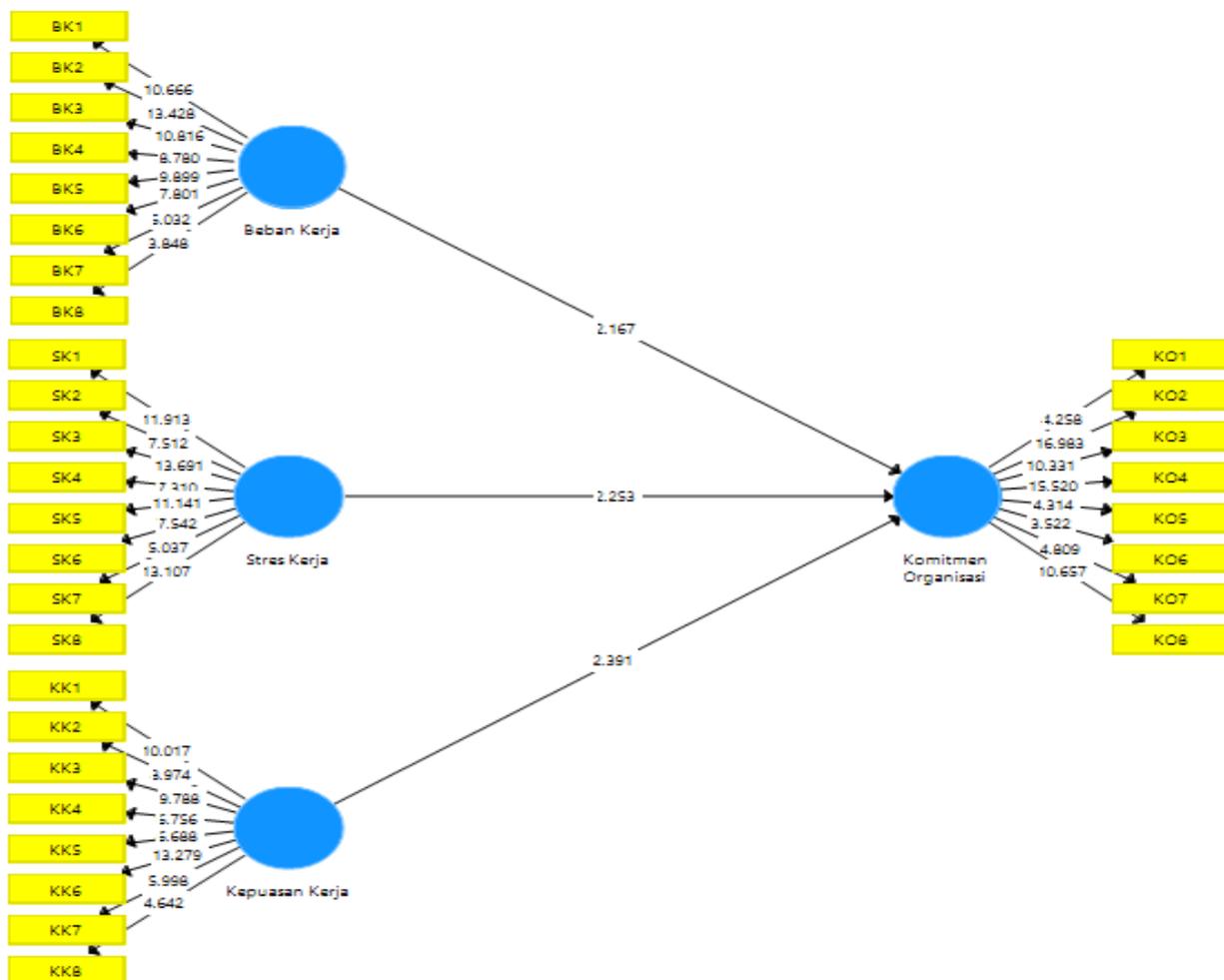
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban kerja	0,859	0,890
Stres kerja	0,855	0,888
Kepuasan kerja	0,901	0,920
Komitmen organisasi	0,870	0,897

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6 sehingga variabel-variabel yang diteliti dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil Uji R^2 .

Tabel 4. Hasil uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,596

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar model dalam suatu penelitian dapat menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. R^2 dari komitmen organisasi sebesar 0.596. Yang berarti sebesar 59.6% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja serta sisanya sebesar 40.4% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk pengujian hipotesis digunakan metode *bootstrapping*. berikut adalah gambar dari hasil pengujian *bootstrapping*



Gambar 3. Hasil Bootstrapping

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficient

Variabel	<i>Path Coefficients</i>	<i>t-tatistics</i>	<i>p-values</i>
Beban kerja → komitmen organisasi	-0,341	2,167	0,031
Stres kerja → komitmen organisasi	-0,214	2,391	0,025
Kepuasan kerja → komitmen organisasi	0,348	2,253	0,017

Berikut adalah hasil uji hipotesis:

- a. Uji pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi (H1)
Berdasarkan hasil pengujian, nilai *path coefficient* beban kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0.341 yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. nilai *T statistics* yang bernilai 2.167 yang sudah melebihi syarat pengujian signifikansi yaitu harus berada diatas 1.96. Pengujian signifikansi juga dapat dilihat dari pengujian *p value* yang bernilai sebesar 0.031 yang bernilai dibawah 0.05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
- b. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi (H2)
Berdasarkan hasil pengujian, Nilai *path coefficient* stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0.214 yang berarti stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi nilai *T statistics* yang bernilai 2.391 yang sudah melebihi syarat pengujian signifikansi yaitu harus berada diatas 1.96. Pengujian signifikansi juga dapat dilihat dari pengujian *p value* yang bernilai sebesar 0.025 yang bernilai dibawah 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
- c. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi (H3)
Berdasarkan hasil pengujian, nilai *path coefficient* kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.348 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi. Nilai *T statistics* yang bernilai 2.253 yang sudah melebihi syarat pengujian signifikansi yaitu harus berada diatas 1.96. Pengujian signifikansi juga dapat dilihat dari pengujian *p value* yang bernilai sebesar 0.017 yang bernilai dibawah 0.05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian pendahulu yang dilakukan oleh Fatmawati *et.al.* (2017), Dewantara dan Ikhrum (2019), Hussein dan Soeling (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Utami *et al.* (2019) dan Setaiwan dan Aeni (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatmawati *et al.* (2017), Dharma dan Supartha. (2019), Dewantara dan Ikhrum (2019), Permatasari dan Rahyuda (2020), Hussein dan Soeling (2020), Wirawan dan Dewi (2020), Ananda (2020). Sedangkan hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Hakim dan Hidayat (2018) dan Christover dan Ie (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan Utami *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian pendahulu yang dilakukan, Hakim dan Hidayat (2018), Dharma dan Supartha. (2019), Permatasari dan Rahyuda (2020), Christover dan Ie (2021), Wirawan dan Dewi (2020), Ananda (2020). Sedangkan hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Suyanto dan Ie (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, jika beban kerja yang diberikan semakin sedikit maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, jika stres kerja yang dirasakan karyawan semakin sedikit maka komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk menciptakan rasa gotong royong para guru agar mereka dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang berlebihan, memastikan para guru memiliki waktu makan yang cukup dan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, serta memastikan hubungan antar rekan kerja dengan melakukan kegiatan team building, meningkatkan komunikasi antar sesama guru, dan saling menghormati sesama.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dan jumlah sampel yang diteliti untuk mendapatkan hasil yang berbeda. Variabel independen lainnya yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya dapat berupa motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Abuzaid, A. N. (2018). *The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan*. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187–203.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990), *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18
- Ananda, G. C. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*. Vol. 13 No. 1. 142-151
- Cameron, M., & Lovett, S. (2015). *Sustaining the commitment and realizing the potential of highly promising teachers*. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 21(2).
- Chaudhry, A. Q. (2012). *The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistani universities*. *International Education Studies*, 5(3), 212–221.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Christover, G, Ie. M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Dewantara, D. A., Ikhrum, M. A. D. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol 8. No 1.
- Dharma, A. A. A. S. dan Supartha, W. G. (2019). *Effect Of Work Stress On Work Satisfaction And Organizational Commitments Of Employees*. *International Journal of Business, Economics and Law*, 20(5)
- Fatmawati, Suparman. (2017). Analisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada tenaga pemasar mikro pt bank rakyat

- indonesia (persero) tbk, cabang praya. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. Vol 6. No 1
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. BP Undip, Semarang.
- Hakim, L., Hidayat, A. S. (2018). *The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment*. *Indonesian Journal Of Business and Economics*. 1(1). 110-119.
- Hussein, K., & Soeling, P. D. (2020). *The effect of resilience and workload on organizational commitment of criminal investigation investigators mediated by job stress*. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(7) 435-444
- Kolompoy, D., Adolfina., Palandeng, I. (2019). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.7. No.4. 393-412
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2010) *Organizational behavior*. New york: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence Based. Approach 12th Edition*. New York: The Mc Grow – Hill Companies
- Meyer, J. and Allen, N. (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Moekijat. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)
- Parvin, M. M., Kabir, M. M. N. (2011). *Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector*. In *Australian Journal of Business and Management Research* (Vol. 1, Issue 9). 113-123
- Permatasari, A. A. S. I., Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan the grand santhi hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 6, 2187-2206.
- Rajaj, D. (2018). *Negative impacts of heavy workload: a comparative study among sanitary workers*. *Sociology International Journal*, 2(6). 465-476
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Edisi 16. England: Pearson Education.
- Setiawan, I., dan Aeni, N. (2021) Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 4, No 2, 994-1003.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suyanto, L. V. dan Ie, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(3).782-793
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Edisi 1. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta
- Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9 (1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Yusuf, R. M., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.