

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai, sehingga data yang sudah valid dan reliabel menjadi data hasil penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis terhadap data hasil penelitian tersebut.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas sebaran variabel penelitian dan uji linieritas hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung.

a. Uji Normalitas

Data setiap variabel diuji dengan program uji normalitas sebaran. Untuk mempermudah perhitungan normalitas sebaran digunakan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Release 13*. Penghitungan normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hasil uji normalitas untuk variabel stres kerja diperoleh nilai K-S $Z = 0,989$ dengan $p = 0,282$, dimana $p > 0,05$ yang berarti bahwa sebarannya normal.

Sedangkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi adalah nilai K-S $Z = 0,775$ dengan $p = 0,586$, dimana $p > 0,05$ yang berarti bahwa sebarannya normal. Kesimpulan

dari uji normalitas, sebaran variabel komitmen organisasi dan stres kerja normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel yang ada. Variabel stres kerja dan variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan linier, hal ini ditunjukkan dengan F hitung 41,674 dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya uji hipotesis, yaitu menguji hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi digunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) release 13. Adapun hasil analisis data korelasi *Product Moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,723 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi“. Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya dan sebaliknya.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui terbukti secara empiris terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan *restoran* Pizza Hut dalam bekerja akan semakin rendah komitmen organisasi mereka.

Setiap orang yang bekerja akan mengalami stres. Ada berbagai macam yang menyebabkan seseorang menjadi stres. Salah satu penyebab stres adalah tekanan dalam bekerja. Tekanan tersebut dapat berupa tekanan fisik maupun tekanan mental. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja merupakan beban-beban kerja yang harus segera diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan terjadi dengan munculnya gejala-gejala seperti gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku yang akan mempengaruhi aspek-aspek komitmen yang meliputi *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*.

Apabila seorang karyawan mengalami gejala fisiologis seperti mudah lelah, sakit perut, sakit kepala dan keluar keringat dingin dapat berdampak buruk pada *affective commitment* seperti karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pada *normative commitment* dampak buruknya seperti karyawan bekerja dengan asal-asalan dan tidak bekerja dengan optimal bagi perusahaan mereka. Dampak buruk yang dialami pada *continuance commitment* seperti karyawan tidak terdorong untuk menyelesaikan tugas di luar jam kantor.

Gejala psikologis yang dialami karyawan ditandai dengan merasa tegang, gugup, cemas, bosan dan tidak puas dengan hasil pekerjaannya dapat berdampak buruk pada *affective commitment* seperti karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut akan merasa tertekan dan mereka tidak akan menyesal keluar dari perusahaan jika suatu saat mereka diberhentikan. Pada *normative commitment* dampak buruknya seperti karyawan akan sulit mengerjakan segala sesuatunya dengan baik jika tidak cocok dengan jenis pekerjaan mereka saat ini dan karyawan tidak bekerja dengan optimal untuk perusahaan mereka. Dampak buruk untuk *continuance commitment* seperti karyawan tidak segan-segan pindah kerja jika mendapat tawaran yang lebih baik dan mereka merasa berpindah pada perusahaan lain adalah keputusan yang tepat.

Karyawan yang mengalami gejala perilaku seperti mudah marah, nafsu makan berkurang, sering melamun, sering menunda pekerjaan dan sering absen dapat berdampak buruk pada *affective commitment* seperti karyawan tidak peduli dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan mereka. Pada *normative commitment* seperti karyawan akan berpikir dalam bekerja tidak wajib menjalankannya dengan sepenuh hati. Dampak buruk untuk *continuance commitment* seperti karyawan kurang memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan memberikan penurunan terhadap komitmen organisasinya. Karyawan akan menjalankan kewajibannya dengan sikap tanggung jawab yang rendah. Dari dampak-dampak yang telah diungkapkan diatas didapatkan bahwa komitmen

organisasi yang dimiliki oleh karyawan cenderung rendah. Jadi semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasinya.

Dilihat dari tiga aspek komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*, didapatkan bahwa hasil yang lebih tinggi kaitannya dengan stres kerja adalah *normative commitment*. Nilai total yang didapatkan *normative commitment* sebanyak 1018, nilai total tersebut merupakan nilai total tertinggi yang diperoleh dari inputan data. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan restoran sulit mengerjakan segala sesuatunya dengan baik jika tidak cocok dengan jenis pekerjaan mereka saat ini dan tidak bekerja dengan optimal untuk perusahaan mereka. Pada fakta di lapangan menunjukkan bahwa karyawan restoran tidak mematuhi standar peraturan pekerjaan seperti aturan standar takaran dalam proses produksi.

Nilai total *Affective commitment* yang didapatkan dari inputan data sebanyak 944. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan tidak menyesal keluar dari perusahaan jika suatu saat mereka diberhentikan dan tidak merekomendasikan tempat mereka bekerja kepada orang lain. *Continuance commitment* mendapatkan hasil nilai total sebanyak 936. *Continuance commitment* ditunjukkan oleh para karyawan dengan tidak segan-segan berpindah kerja jika mendapat tawaran yang lebih baik dan mereka merasa berpindah pada perusahaan lain adalah keputusan yang tepat. Berdasarkan nilai total *commitment* yang didapatkan dari inputan data, *normative commitment* memiliki kaitan yang lebih besar dengan stres kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada sumbangan efektifitas (SE) yang diberikan sebesar 52,3%, sisanya 47,7% merupakan faktor – faktor lain seperti pendidikan, masa kerja, usia, dorongan berprestasi, tantangan kerja, karir, tanggung jawab, identifikasi tugas, umpan balik, kejelasan peran, pengembangan diri, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, kualitas kerja, lingkungan kerja dan rekan sekerja.

Berdasarkan sumbangan efektifitas variabel stres kerja yang sebesar 52,3% terhadap komitmen organisasi dapat memberikan gambaran konkrit bahwa faktor penting bagi karyawan dalam kaitannya dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat saja terjadi karena stres kerja dalam penelitian ini lebih mengarah pada emosi karyawan terhadap stabilitas mengontrol emosi yang dimiliki karyawan secara umum sehingga sumbangan efektifitas terhadap komitmen organisasi menjadi besar.

Penelitian ini tentunya tidak luput dari kelemahan-kelemahan, yaitu :

1. Pengambilan data dilakukan pada ruangan yang temperatur suhunya agak tinggi sehingga membuat responden kurang konsentrasi dalam pengisian skala.
2. Kelelahan fisik dan suasana hati responden yang kurang baik mempengaruhi dalam da pengisian skala.
3. Pada proses pengisian skala terdapat subyek yang bercanda sehingga mengganggu responden yang lain dalam mengisi skala.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya dan sebaliknya. Adapun stres kerja memberikan sumbangan efektifitas sebesar 52,3% terhadap komitmen organisasi.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh dapat ditemukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan karyawan baik melalui faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti rekreasi, out bond, waktu relaksasi, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal dan komitmen organisasi pada perusahaan akan tercapai.

2. Bagi pihak karyawan

Penting bagi karyawan untuk menjaga komitmen organisasi pada perusahaan. Agar komitmen organisasi pada perusahaan dapat nencapai tujuannya dan kualitas pada perusahaan semakin meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi disarankan untuk memperhatikan faktor – faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, serta memfokuskan dan menjelaskan bagaimana komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, misalnya kepuasan kerja, *self efficacy*, motivasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Anis, Indah, M.Noor Ardiansah dan Sutapa. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *EKOBIS*. Vol.4, No.2, Juli 2003: 141-152.
- Ancok, D. 1987. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Andaryani. 2008. *Stres Kerja dan Solusinya*. Yogyakarta: BPFE.
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, 2004. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk, Surabaya. *Jurnal Mandiri*, Vol. 2, No.5, hal. 1-15.
- Anoraga, P. 2001. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Anwar, P. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen Suatu Analisa dari Fungsi-Fungsi Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Assegaf, Y.U. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah Di Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNS. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 01, No. 05, hal.22-26.
- Azwar, Saifuddin. 1992. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Clugston, Michael. 2000. "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave." *Journal of Organization Behavior* Vol. 21 No. 4 (2000): 477-486.

- Dewi, M . 2008. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No.1, hal. 3-9.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly. 1996. *Organisasi*. Alih Bahasa Andriani, N. Penerbit : Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hadi, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoyo Seger, 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi 3* : 61-74. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi pertama. Alih bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, Byung Hee, Maqbul Jamil. 2003. An Empirical Study of Organizational Commitment: A multi-Level Approach. *The journal Behavioral and Applied Management*, Winter, 2003, Vol.4 (3), pp.176.
- Luthans, F. 2000. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Marchington, Mick. 1996. *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalialia*. New York: Graw-Hill, Inc.
- Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter. 1982. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 14: 224-247.
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, Third Edition. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Robbins, S.P. 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Alih bahasa : Dr. Hadyana. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suprihanto John, Agung Harsiwi, dan Prakoso Hadi, 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Suryabrata, S. 1993. *Pembimbing ke Psikodiagnostik*. Edisi II. Yogyakarta: Rake Sarasih.
- Suryana. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Sutarto. 1989. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Steers, R.M. 1985. *Introduction to organizational behavior*. New York: McGraw Hill.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Tarupolo, 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan*. Kerja Edisi 2.
- Yoder, D and Staudohar. 2001. *Personnel Management & Industrial Relation*. (7th ed). New Jersey : Prentice Hall. Inc.

