BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam melakukan suatu penelitian kita perlu memaparkan tentang apa yang kita teliti hal tersebut dapat memudahkan dan menjelaskan lebih rinci tentang variable yang akan kita teliti.

2.1.1 Stres Kerja

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stress secara umum (Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2010:307).

Menurut Charles D. Spielberger (dalam handoyo, 2001) seperti dikutip oleh Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:307), menyebutkan bahwa :

> " Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang "

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Perkataan stres berasal dari bahasa latin " *stringere* " yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai akibatnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Stres Kerja menurut Landy (1999) seperti dikutip Veithzal Rivai (2010:308) " Stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya ".

Kemudian menurut Keith Davis dan John W.Newstrom (2008:195),

" Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang ".

Selanjutnya menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (2008:368),

"Stres adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting".

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.1.2 Jenis Stres

Quick dan Quick (1984) dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:308) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu :

1. *Eustress*, yaitu : hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu : hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan desduktrif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.1.1.3 Gejala-Gejala Stres

Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2010:308)**.**

Gejala-gejala stres tersebut oleh Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (2008:375) dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori umum yaitu :

1. Gejala Fisiologis

   Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stress cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah,timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

   Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan , maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku

   Gejala stress yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan,merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Braham (2001) dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:309), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini :

1. *Fisik*, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanyagangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. *Emosional*, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. *Intelektual*, yaitu mudah lupa, kaau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka mlamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. *Interpersonal*, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada oranglain, senang mencari kesalahn orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di mana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

2.1.1.4 Sumber-Sumber Potensi Stres

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga stresor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimanapun juga reaksi orang terhadap stres menentukan tingkat stres yang dialami.

Sumber-sumber potensi stres menurut Keith Davis dan John W.Newstorm (2008:198) yaitu :

1. Beban Kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan
2. Tekanan atau desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
3. Kualitas supervisi yang jelek, seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

4. Iklim politis, iklim politis yang tidak aman dapat mempengaruhi semangat kerja
5. Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
6. Konflik dan ketaksaan peran, pada situasi seperti ini, orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seorang karyawan pada suatu pekerjaaan akibat adanya konflik dan ketidakjelasan peran dalam organisasi, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
7. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Artinya, perbedaan ini mencaik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan dan karyawan.karyawan yang berorientasi pada prestasi juga dapat menimbulkan dorongan stres dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri yang jauh melebihi apa yang sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan.
8. Perubahan Tipe , khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.
9. Frustasi, suatu akibat dari motivasi (dorongan) yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja..

Cooper dan Davidson (1991) dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:313), membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua, yaitu :

1. *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
2. *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe keptribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

2.1.1.5 Strategi Mengatasi Stres

Stres merupakan konsekuensi bagi seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Sehingga stres kerja bagi seorang karyawan tidak akan bisa dihilangkan sama sekali, selama karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi stres karyawan.

Menurut Davis dan Newstrom (2008:202), ada beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres, antara lain :

1. *Meditasi,* mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan fisik dan emosi. Meditasi membantu menghilangkan stres duniawi secara temporer dan emngurangi gejala-gejala stres.

2. *Biofeedback*, suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres. Dengan biofeedback orang dibawah bimbingan medis belajar dari umpan balik instrumen untuk mempengaruhi gejala stres seperti peningkatan detak jantung atau sakit kepal yang keras.
3. *Personal Wellness,* kecenderungan terhadap program pemeliharaan preventif bagi personal wellness yang didasarkan pada riset obat perilaku. Dokter spesialis dapat merekomendasikan perubahan gaya hidup seperti pengaturan pernafasan, pelemasan otot, khayalan positif, pengaturan menu, dan latihan yang memungkinkan karyawan menggunakan lebih dari potensi penuhnya.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:378) terdapat dua pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres yaitu :

1. *Pendekatan Individual*. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi stres. Strategi individual yang terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.
2. *pendekatan Organisasional*, beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran-dikendalikan oleh manajemen. Dengan sendirinya, faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi : seleksi personel, pnempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, pentapan tujuan yang realistis,pendesaianan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penyelenggaraan program-program kesejahteran perusahaan.

2.1.1.6 Dampak Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2010:316), Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun, pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan, konsekuensi tersebut dapat berupa turunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya (rice,1999). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar pekerjaan, seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Bagi Perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga turnover (grennberg dan Baron, 1993; Quick dan Quick, 1984; Robbins, 1993) dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:317).

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:376) Dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Rosita, 2008:15).

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : "tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut."

Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2000) seperti dikutip Sopiah (2008:155), "komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi".

Selanjutnya menurut Bathaw dan Grant (1994) seperti dikutip Sopiah (2008:156), " Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi ".

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

David (dalam Minner, 1997) oleh Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa

tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.2.3 Proses terbentuknya komitmen organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994) seperti dikutip oleh Sopiah (2008:159), menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Miner (1997) seperti dikutip Sopiah (2008:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *Initial commitment*

   Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

   - Karakteristik individu
   - Harapan-harapan karyawan pada organisasi
   - Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment.*

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi

yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.2.4 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998) seperti dikutip Sopiah (2008:165), mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi; (b) Keinginan untuk bekerja keras; dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Sedangkan menurut Meyer et, al, 1993 dalam Sopiah (2008:165) menjelaskan enam item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

Tabel 2.1 ***Skala Organizational Commitment dari meyer et. Al, 1993***

Affective Commitment
1. Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini. 2. Saya benar-benar meraskan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.
Continuance Commitment
3. Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya. 4. Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.

Normative Commitment
5. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini.
6. Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan.

2.1.2.5 Bentuk Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator , yaitu :

1. Komponen afektif *(affective commitment)*, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komponen normatif *(normative commitment),* komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komponen berkelanjutan *(continuance commitment)*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Kanter (1986) seperi dikutip Sopiah (2008:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan *(continuance commitment),* yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu *(cohesion commitment),* yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam

organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol *(control commitment),* yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya . norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari dua pendapat diatas, baik Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) serta Kanter (1986) memiliki pendapat yang sama, yaitu bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi tiga, hanya istilahnya saja yang berbeda. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge memberi nama ketiga kelompok itu sebagai : *(a) affective commitment; (b) normative commitment; (c) continuance commitment* sedangkan Kanter mengelompokkan komitmen organisasional menjadi : (a) *continuance commitment; (b) cohesion commitment; (c) control commitment.*

2.1.2.6 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Begley dan Czajka (1993) dalam sopiah (2008:167) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang. Sedangkan menurut Hackett dan Guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merajuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003 dalam Amilin dan Rosita, 2008:16).

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Kepuasan kerja menurut Keith Davis dan John W. Newstorm (2008:105), " Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka ".

Kemudian menurut Wexley dan Yuki (1977:98), " *is the way employee feels about his or her job* ". (Kepuasan Kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjannya).

Selanjutnya, Stephen Robbins (2003:101) mengemukakan bahwa :

“ kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya “.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

2.1.3.2 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:117), kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti keluar masuk (turnover), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini menurut beliau sesuai dengan pendapat Keith Davis bahwa *“ Job satisfaction is related to numbe of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works “*. Untuk lebih jelasnya variable-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Turnover

   Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.n dengan turnover pegawai.

2. Tingkat Ketidak hadiran (absensi) Kerja

   Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis dan subjektif.

3. Umur

   Ada cenderung pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

   Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi.menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

   Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.1.3.3Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2003:102) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja.

1. Pekerjaan itu sendiri

   Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Upah sekarang

   Menurut penelitian *Theriault*, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, Derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

   Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

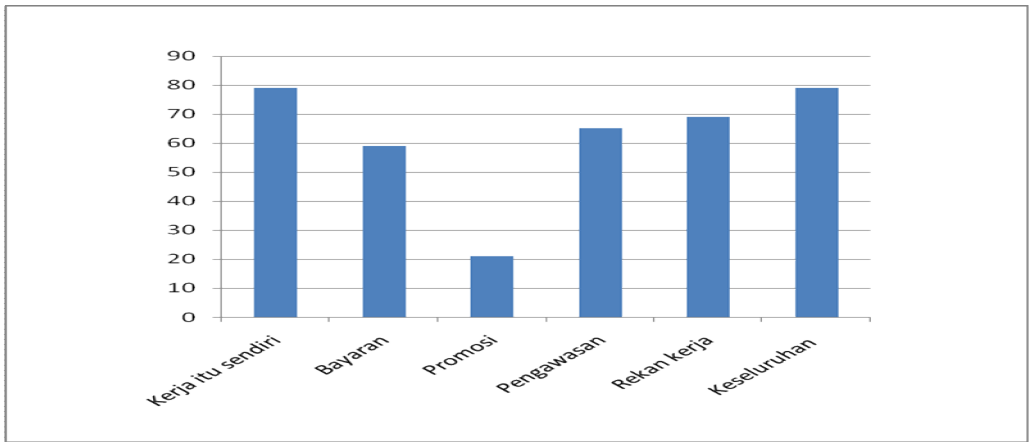
4. Pengawasan (Supervisi)

   Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan serta objektivitas terhadap penilaian kinerja karyawan.

5. Rekan Kerja

   Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya atasan dan rekan kerja yang mendukung Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Aspek-aspek tersebut diatas digambarkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:110), dalam grafik tingkat kepuasan kerja rata-rata menurut aspek sebagai berikut :



Sumber : Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, " Perilaku Organisasi " , Edisi 12, Buku 1, Hal-110, Salemba Empat, Jakarta, 2008

Gambar 2.1
Tingkat Kepuasan Kerja Rata-rata Menurut Aspek

Berdasarkan gambar 2.1, tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerja yang anda bicarakan. Secara rata-rata, individu merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan mereka, dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja mereka. Namun, mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran dan peluang promosi yang diberikan perusahaan. Alasan mengapa individu lebih tidak menyukai bayaran dan kemungkinan promosi bila dibandingkan aspek-aspek lain dari pekerjaan mereka tidak begitu jelas.

Kemudian menurut Keith Davis dan john W. Newstorm (2008:105), menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hakikat Tugasnya, penyelia, Rekan kerja, dan organisasi.

Selanjutnya Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:120), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecekapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.3.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah (2008: 172), ada sejumlah teori tentang kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Teori Perbedaan *(Discrepancy Theory)*

   Teori ini dikembangkan oleh Porter (1961) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke, 1969 (dalam Gibson, 1996), menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

2. Teori Keseimbangan *(Equity Theory)*

   Teori ini dikemukakan oleh oleh adam (1963) dalam Gibson (1996) yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud, misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi.

3. *Opponent-Process Theory*

   Teori ini dikemukakan oleh Landy (1978) dalam Gibson (1006) yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya. Rasa puas atau tidak puas seseorang atau individu sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosional orang tersebut terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi.

4. Teori Kebutuhan Maslow (Teori Maslow)

   Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow (dalam Robbins dan Coulter, 2005:93) mengemukakan bahwa pada diri tiap orang terdapat hirarki dari lima kebutuhan : (a) Kebutuhan Fisik : makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain; (b) Kebutuhan Keamanan : keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi; (c) Kebutuhan Sosial : kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan; (d) Kebutuhan harga diri : faktor harga diri internal seperti pengahrgaan diri, otonomi, dan pencapaian prestasi dan faktor harga diri eksteral seperti status, pengakuan dan perhatian; (e) Kebutuhan aktualisasi diri

: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri; dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

5. Teori ERG Alderfer

   Alderfer membagi hierarki kebutuhan manusia manjadi tiga tingkatan (Alderfer, 1972, dalam Gibson, 1996) sebagai berikut (1) Eksistensi, kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, kondisi kerja; (2) Keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan social dan interpersonal yang baik; (3) Pertumbuhan: kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

6. Teori Dua Faktor dari Herzberg

   Frederick Herzberg (dalam Robbins dan Coulter,2005:95), mengembangkan teori dua faktor berpendapat bahwa faktor instrinsik terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik terkait dengan ketidakpuasan kerja . meyakini bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya itu merupakan hubungan yang mendasar dan bahwa sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya menentukan kesuksesan dan kegagalan.

2.1.3.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:126), untuk mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indek deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

   Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dlam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerjs, pengawasan, upah, promosi dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

   Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai dimunta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

   Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh weiss, dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

2.1.3.6 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008:112), antara lain:

1. Keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan.

Apabila hal-hal tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan akan menyebabkan stres kerja bagi para karyawan dan apabila hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stres kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burn out*) dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*).

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian.

2.1.4.1 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi

Grennberg dan Baron, 1993; Quick dan Quick, 1984; Robbins, 1993 dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:317), mengemukakan bahwa : Secara psikologis stres dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga turnover.

Selain itu, Burton dan Jackson (1995) dalam Sopiah (2008:167), berpendapat bahwa ” Dampak dari komitmen karyawan yang tinggi adalah tingkat stres berkurang ”.

Hal tersebut didukung hasil penelitian dari A. Khatibi (2009) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa : “Adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi ”.

2.1.4.2 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2008:377), berpendapat bahwa ”Dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung’.

Hal tersebut didukung hasil penelitian dari Nilufar Ahsan (2009) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa : “ Adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja “.

2.1.4.3 Hubungan Komitmen dengan Kepuasan Kerja.

Hackett dan guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), berpendapat bahwa ” karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerjanya dan tingkat absensinya menurun ”.

Hal tersebut didukung hasil penelitian dari Commander NK (2011) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa : “Menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja “.

2.1.4.4 Hubungan Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja.

Elangovan (2001) sebagaimana dikutip oleh Fisnik Bytyqi (2010:157) , mengemukakan bahwa: ” Adanya hubungan yang kuat antara stres kerja dan kepuasan kerja (Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah) dan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen (Kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan komitmen rendah), konsekuensi yang diperoleh adalah komitmen yang rendah memicu intensitas karyawan yang tinggi untuk berhenti ”.

2.2 Kerangka Pemikiran

Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB) sudah berdiri dari tahun 1947, menurut survey masih ada fenomena dalam Institusi tersebut dimana tingkat stres kerja karyawan yang cukup tinggi akibat dari adanya perubahan organisasi yang menyebabkan

komitmen organisasi menjadi menurun sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga stresor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif yang dapat mengganggu kinerja mereka. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Bagaimanapun juga reaksi orang terhadap stres menentukan tingkat stres yang dialami.

Keith Davis dan John W.Newstrom (2008:195), mengemukakan bahwa :

” Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang ”.

Adapun indikator dari stres kerja menurut Keith Davis dan John W.Newstrom (2008:198), yaitu : beban Kerja, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise, iklim politis, wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, konflik dan ketaksaan peran, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, perubahan tipe, frustasi. Grennberg dan Baron, 1993; Quick dan Quick, 1984; Robbins, 1993 dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:317), mengemukakan bahwa : Secara psikologis stres dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga turnover.

Selanjutnya, Burton dan Jackson (1995) dalam Sopiah (2008:167), berpendapat bahwa ” Dampak dari komitmen karyawan yang tinggi adalah tingkat stres berkurang ”. Hal tersebut didukung hasil penelitian dari A. Khatibi (2009) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa : “Adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi ”.

Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2008:377), berpendapat bahwa ”Dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung’. Hal tersebut didukung hasil penelitian dari Nilufar Ahsan (2009) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa : “ Adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja “.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.“

Adapun Indikator komitmen organisasi menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:108), sebagai berikut : komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan. Selanjutnya menurut Hackett dan guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), berpendapat bahwa ” karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerjanya dan tingkat absensinya menurun ”.

Hal tersebut didukung hasil penelitian dari Commander NK (2011) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa : “Menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja “.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, Stephen Robbins (2003:101) mengemukakan bahwa :

“ kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya “.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2003:102) sebagai berikut : pekerjaan itu sendiri, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan sekerja

Hal tersebut didukung hasil penelitian dari Elangovan (2001) sebagaimana dikutip oleh Fisnik Bytyqi (2010:157) , mengemukakan bahwa: ” Adanya hubungan yang kuat antara stres kerja dan kepuasan kerja (Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah) dan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen (Kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan komitmen rendah), konsekuensi yang diperoleh adalah komitmen yang rendah memicu intensitas karyawan yang tinggi untuk berhenti ”.

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil penelitian lain yang terkait dengan judul yang penulis teliti, berikut disajikan tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.2

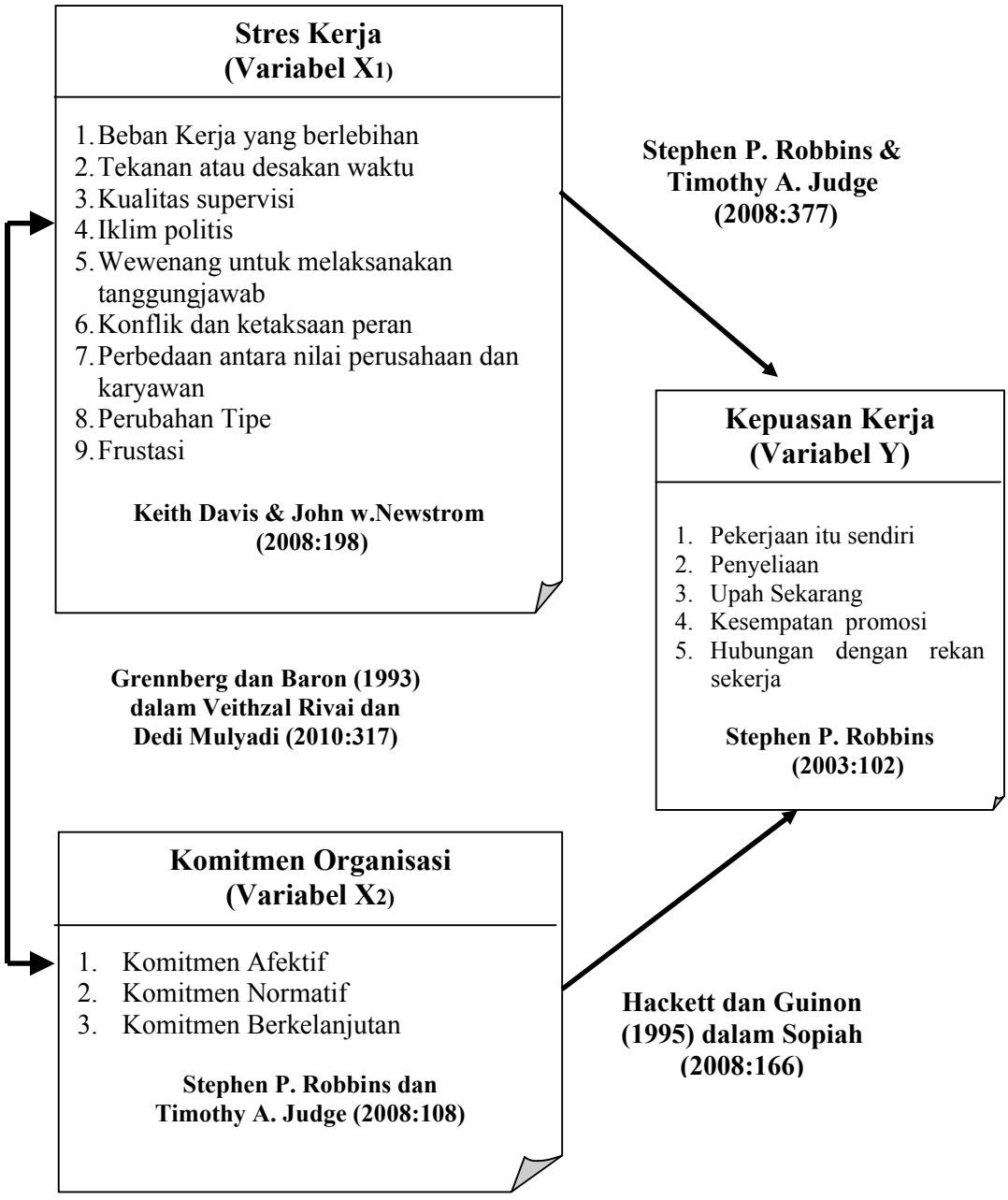
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nilufar Ahsan	2009	*A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*	Menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.	Variabel Independen Stres Kerja (X1) dan Variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan sama, Menggunakan skala likers, Metode analisis penelitian yang digunakan sama yaitu analisis deskriptif	Terdapat satu variabel Independen dan satu variabel dependen, sedangkan penulis menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, Teknik sampling non probabilitas

2	Commander NK	2011	*Relationship Of Organizational Commitment With Job Satisfaction*	Menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.	Variabel Independen komitmen organisasi yang digunakan sama.	Metode analisis penelitian menggunakan metode analisis faktor prinsip komponen sedangkan penulis menggunakan metode analisis Deskriptip dan verifikatif
3	A. Khatibi	2009	*The Relationship Beetwen Job Stress and Organizational Commitment in National Olimpic and Paralympic Academy*	Adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.	Variabel independent yang digunakan sama yaitu : Stres Kerja dan komitmen organisasi, Menggunakan analisis korelasi koefisien person	Sampel yang di gunakan semua populasi, Indikator komitmen yang digunakan menurut Meyer sedangkan penulis menggunakan indikator Stephen P. Robbins
4	Fisnik Bityqi	2010	*Work Stres, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Publik Employees before Privatization*	adanya hubungan yang kuat antara stres kerja dan kepuasan kerja (Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah) dan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen (Kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan komitmen rendah), konsekuensi yang diperoleh adalah komitmen yang rendah memicu intensitas karyawan yang tinggi untuk berhenti	Menggunakan skala Likers, Metode penelitian yang digunakan sama yaitu Metode Deskriptif	Teknik sampling yang digunakan random selection sedangkan tekhnik sampling yang digunakan penulis adalah stratified random sampling

5	Zianuddin	2010	*The Impact Of Employees Job Stress on Organizational Commitment*	Menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Tetapi tidak signifikan antara stress kerja dan komitmen normatif	Variabel Independen yang digunakan sama yaitu : stres kerja dan komitmen organisasi	Pengukuran skala job stress menggunakan teori Anderson, coffey, Byerly (2002) sedangkan penulis menggunakan skala pengukuran job stress dari Keith Davis dan John W.Newstorm
6	Usman Bashir	2010	*Impact Of Stress on Employees Job Performance A study on Banking sector of Pakistan*	Adanya hubungan positif antara stres kerja dan kinerja dan menunjukkan bahwa stress kerja signifikan dapat mengurangi performance dari setiap individu	Variabel independen yang di gunakan sama yaitu : stres kerja Metode penelitian yang digunakan sama yaitu	Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja sedangkan penulis variabel dependen yaitu kepuasan kerja
7	Dr.Huery Ren Yeh	2008	*The Influences of paternalistic leadership, job stress and organizational commitment organizational performance : An empirical study of Policemen in taiwan*	Adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan paternalistik, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi	Metode analisis penelitian menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi	Terdapat tiga variabel independen yang digunakan yaitu kepemimpinan peternalistik, stres kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel independen yang digunakan oleh penulis terdapat dua variabel yaitu job stres dan komitmen organisasi, Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja. Sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen
8	Amilin dan Rosita Dewi	2008	*Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan public dengan role stress sebagai variable moderating*	Analisis terhadap individual menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Variable independen komitmen organisasi dan variable dependen kepuasan kerja yang digunakan sama	Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu convinience sampling, Terdapat variabel moderating sedangkan penulis hanya menggunakan variabel independen dan dependen

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dengan melandaskan pada pendapat para ahli dan teori-teori yang relevan, maka dapat dilakukan paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian
Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39) pengertian hipotesis penelitian adalah "Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data".

Berdasarkan kerangka pemikiran dan pendapat para ahli dan teori-teori yang relevan diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB)
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB)
3. Stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB)