

---

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.  
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

**Damrus, SE., M.Si<sup>1</sup>, Ronal Donra Sihaloho, SE., M.Si<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar  
damrus@utu.ac.id

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli  
ronal\_sihaloho@yahoo.com

**Abstract :** *Organizational commitment is one of the important thing to be considered by the company to observe the extent to which employees are responsible toward their responsibility merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan suatu perusahaan untuk melihat sejauh mana karyawan tersebut lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan engage in port services which has good performance. However, on March-August 2015 the employees performance of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan showed declining trend. This declining in performance are assumed to be influenced by several factors such as work stress and organizational commitment. This study aims to analyse the influence of work stress toward organizational commitment at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. The problem identification of this study is how to increase the organizational commitment by considering work stress inside the company. The theory used in this study is human resources management related to work stress and organizational commitment. The method used in this study is survey method, this is descriptive quantitative study ant the nature of this study is explanatory research. The number of samples used in this study are 72 people. The samples are drawn by using non probability sampling technique with purposive sampling method. Data analysis method used is simple multiple linear regression analysis using SPSS software. The result shows that partially work stress conflict has negative and significant influence toward organizational commitment.*

*Key words: Stres kerja dan Komitmen organisasi*

## 1. Pendahuluan Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan menentukan nasib perusahaan kedepannya untuk mengembangkan usaha dan mampu bersaing secara global. Sehingga diharapkan setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi organisasi ataupun perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap intansi tempatnya bekerja.

Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap intansi tempatnya bekerja. Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya. Menurut Kaswan (2012:293), Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Panggabean (2004:135), Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi tertentu.

Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Menurut Mangkunegara (2007:157), Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya

secara normal. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

PT. Pelabuhan Indonesia I adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak didalam bidang jasa kepelabuhanan. Di Indonesia untuk pengelolaan kepelabuhanan terbagi menjadi empat wilayah, wilayah I bergerak meliputi daerah provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau Daratan dan Riau Kepulauan, dan diberi nama Pelabuhan Indonesia I yang berkantor pusat di Medan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, diketahui bahwa terdapat fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Permasalahannya terletak pada rendahnya komitmen karyawan, hal ini terlihat dari indikator komitmen kelanjutan dimana kurangnya rasa senang terhadap pekerjaan karena tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan teladan. Akibatnya berdampak terhadap meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan kinerja karyawan menjadi menurun. Komitmen para karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan perusahaan yang juga berakibat kepada prestasi karyawan. Berikut ini adalah tabel persentase ketidakhadiran karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dari bulan Maret-Agustus tahun 2015.

**Tabel 1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dari Bulan Maret-Agustus 2015**

No	Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpa	Jumlah Karyawan
1	Maret	174 orang	17 orang	37 orang	45 orang	11 orang	284 orang
		61%	6%	13%	16%	4%	100%
2	April	171 orang	14 orang	43 orang	45 orang	11 orang	284 orang
		60%	5%	15%	16%	4%	100%
3	Mei	168 orang	14 orang	45 orang	43 orang	14 orang	284 orang
		59%	5%	16%	15%	5%	100%
4	Juni	168 orang	16 orang	43 orang	43 orang	14 orang	284 orang
		59%	6%	15%	15%	5%	100%
5	Juli	162 orang	28 orang	37 orang	51 orang	6 orang	284 orang
		57%	10%	13%	18%	2%	100%
6	Agustus	174 orang	25 orang	28 orang	48 orang	9 orang	284 orang
		61%	9%	10%	17%	3%	100%

**Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data diolah penulis.**

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan yang mengalami sakit tertinggi berada pada bulan Mei sebesar 16%, hal ini disebabkan karena karyawan sering pulang melebihi jam kerja normal. Sedangkan karyawan yang mengalami cuti tertinggi berada pada bulan Juli sebesar 18%, hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas dengan perlakuan perusahaan yang tidak memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan teladan sehingga memanfaatkan sisa cuti.

Berdasarkan hasil wawancara, stres kerja yang terjadi di perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan mempunyai permasalahan. Adapun indikator stres kerja yang terlihat

yaitu gejala fisiologis, psikologis seperti karyawan mudah emosi, sensitif, tidak dapat relaks, dan sakit kepala. Beban kerja dan desakan waktu mengakibatkan stres terhadap karyawan. Semakin meningkatnya beban kerja yang dihadapi karyawan, maka dapat meningkatkan stres. Karyawan dihadapkan dengan berbagai masalah seperti beban kerja yang melebihi batas kemampuan. Misalnya tugas utama yang harus diselesaikan setiap karyawan berjumlah 2 tugas, namun disela-sela tugas tersebut terdapat beberapa tugas tambahan yang mana waktu untuk penyelesaian tugas mempunyai jadwal yang sama. Tugas tambahan tersebut dapat berbentuk dinas keluar kota, pekerjaan dikantor menjadi menumpuk dan sejumlah tugas yang menumpuk tadi harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Jumlah beban kerja yang bertambah, namun perusahaan tidak memberikan adanya dispensasi waktu (penambahan waktu) dalam penyelesaian tugas tambahan tersebut sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stres. Hal-hal inilah yang sering sekali membuat karyawan menjadi stres berkepanjangan. Jika karyawan telat menyerahkan tugasnya, maka tunjangan yang umumnya diberikan akan mengalami pemotongan. Berikut tabel beban kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

**Tabel 2 Beban Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Bulan Maret-Agustus 2015**

		Beban Kerja		Waktu/Orang
		Beban Kerja Utama	Tambahan Beban Kerja	Waktu Penyelesaian Tugas Utama
1	Maret	2 Tugas	2 Tugas	1 Bulan
2	April	2 Tugas	3 Tugas	1 Bulan
3	Mei	2 Tugas	4 Tugas	1 Bulan
4	Juni	2 Tugas	4 Tugas	1 Bulan
5	Juli	2 Tugas	4 Tugas	1 Bulan
6	Agustus	2 Tugas	5 Tugas	1 Bulan

**Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data diolah penulis.**

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dari bulan Maret-Agustus tahun 2015, beban kerja utama per orang yaitu 2 tugas. Namun lain halnya dengan tugas-tugas tambahan (di luar tugas utama) yang mengalami kenaikan setiap bulannya. Namun waktu penyelesaian tugas utama tidak terdapat penambahan waktu. Mereka menginginkan adanya penambahan waktu di luar dari tugas utama tersebut. Dengan singkatnya waktu untuk menyelesaikan tugasnya, maka karyawan semakin stres.

Atas dasar permasalahan dan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

### **Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan landasan dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan komitmen karyawan.
2. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran guna memperluas wawasan dan pengetahuan berpikir dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan.
3. Penelitian selanjutnya  
Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Pengertian Tentang Stres Kerja

Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja karyawan. Menurut Siagian (2008:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:157), Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Invacevich dalam Anatan dan Ellitan (2007:55), Stres Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis/fisik yang berlebihan kepada seseorang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:19), Stres adalah proses psikologis tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respon atau tekanan lingkungan.

Menurut Mc. Grant dalam Anatan dan Ellitan (2007:55), mendefinisikan Stres Kerja sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seseorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting. Dalam definisi tersebut terdapat tiga komponen penting yaitu:

1. Tantangan yang dirasakan (*perceive challenge*), yang timbul akibat interaksi seseorang dengan persepsi mereka terhadap lingkungan.
2. Nilai-nilai penting (*important value*), timbul karena seseorang mengalami kejadian, namun hal tersebut dianggap tidak penting sehingga tidak menimbulkan stres.
3. Ketidakpastian resolusi (*uncertainty resolution*), terjadi bila seseorang menginterpretasikan situasi bahwa ada kemungkinan untuk sukses dalam menghadapi suatu tantangan.

Menurut Beehr dan Newman dalam Anatan dan Ellitan (2007:55), memiliki pandangan lain yang meninjau dari sudut intraksi antara individu dan lingkungan, mereka mendefinisikan

stres sebagai suatu kondisi dimana terdapat interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya dan dikarakterisasikan oleh perubahan dalam diri seseorang yang memaksa mereka untuk menyimpang.

Bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan lingkungan dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibanding dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

## Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:434), mengelompokkan gejala-gejala stres kerja kedalam tiga aspek, yaitu:

### 1. Gejala Fisik/Fisiologis

Yang termasuk dalam simptom-simtom ini yaitu:

- a. Meningkatkan metabolisme
- b. Meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernapasan dan tekanan darah
- c. Sakit kepala
- d. Serangan jantung

Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidak jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

### 2. Gejala Psikis/Psikologis

Yang termasuk dalam simptom-simtom ini yaitu:

- a. Cepat tersinggung
- b. Kecemasan
- c. Kebosanan
- d. Penundaan

Gejala-gejala psikologis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya kejelasan mengenai pekerjaan, wewenang, tanggungjawab dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan semakin mengikat.

### 3. Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam simptom-simtom ini yaitu:

- a. Merokok berlebihan
- b. Menunda atau menghindari pekerjaan
- c. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
- d. Gelisah

## Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2008:301), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang.

### 1. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan yang dapat beraneka ragam, seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyelia yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang timbul oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi, dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

### 2. Sumber Stres yang berasal dari lingkungan luar pekerjaan

Situasi lingkungan di luar pekerjaan dapat menimbulkan stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:56), beberapa faktor penyebab stres meliputi:

1. Stressor dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan *life style* masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang untuk mencari *the second job*, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
2. Stressor dari dalam organisasi (*organizational stressor*) yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
3. Stressor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal dan antar kelompok.
4. Stressor dari dalam diri individu (*individual stressor*) yang muncul akibat *role ambiguity and conflict*, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:431), bahwa terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial yaitu:

### 1. Faktor-faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik dan teknologi.

### 2. Faktor Organisasional

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Kita telah mengategorikan faktor-faktor tersebut disekitar tuntutan tugas, peranan dan interpersonal.

### 3. Faktor Pribadi

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas dalam pekerjaan. Kategori terakhir kita adalah faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan: permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang inheren.

### Pendekatan-pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:157), pendekatan stres kerja ada empat, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial (*social support*)  
Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon dan bodor kerja.
2. Pendekatan Melalui Meditasi (*meditation*)  
Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*  
Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan Kesehatan Pribadi (*personal wellness programs*)  
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.

### Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, menurut Mangkunegara (2007:158), ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu:

1. Pola Sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola Patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

### Pengertian Tentang Komitmen Organisasi

Kasawan (2012:293), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.



---

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:47), Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

## Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Kasawan (2012:293), Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

### 1. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

### 2. Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan suatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

### 3. Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

## Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Sedangkan menurut Fink dalam Kaswan (2012:293), mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
6. Berfikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

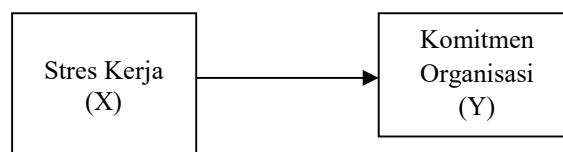
### 3. Kerangka Konseptual

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisas

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Menurut Fontana dalam Rulestari dan Eryanto (2013:22), berpendapat bahwa, dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional dan sebaliknya, semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja.

Menurut Wibowo (2012:508), Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner dan pemeriksaan virus. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja sehingga menurunnya komitmen organisasi dan kinerja.

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuklah kerangka konseptual stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, landasan teori dan penelitian terdahulu serta mengacu pada tujuan penelitian, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### 4. Metode Penelitian

#### Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei sampel, yaitu pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi tersebut (Arikunto, 2010:236). Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2016 sampai dengan April 2016.

## Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan, sudah menikah atau telah mempunyai pasangan dan sudah bekerja minimal selama 3 tahun, yaitu sebanyak 247 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *teknik non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, didapat sebesar 72 orang sampel.

## Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi

## Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu: data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku teks, jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

## Metode Analisis Data

1. Metode analisis statistik deskriptif
2. Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana

Persamaan model matematika dari model analisis linear sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Persamaan Struktur

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi  
X = Stres Kerja  
b = Koefesien Regresi  
a = Angka Konstan

**5. Hasil dan Pembahasan****Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Untuk melihat besar pengaruh pada persamaan regresi linier sederhana yaitu pengaruh Stres Kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi pada Tabel 3 model summary persamaan regresi linier sederhana berikut:

**Tabel 3 Model Summary Persamaan Regresi Linier Sederhana**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	.460	2.783

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0.467 atau 46.7% artinya pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 46.7% sedangkan sisanya sebesar 53.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4 Hasil Uji t Persamaan Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.759	5.914		14.500	.000
	Stres Kerja	-1.178	.150	-.684	-7.838	.000

a. Dependent Variable:

Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi linier sederhana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 85.759 - 1.178 X$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $\rho = -1.178$ . Nilai t hitung (-7.838)

> t tabel (-1.99) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima.

## Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, artinya semakin meningkat stres kerja karyawan maka akan menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin menurun stres kerja maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan menurut Wibowo (2014); Nart and Batur (2014); Iresa, dkk (2015), menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

## Daftar Pustaka

- Anatan dan Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Keenam. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rineka Cipta
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga
- Iresa, Amelia Rahma Utami, Mahida Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 23(1): 1-10
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nart, Senem and Ozgur Batur. 2014. The relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish primary teachers. *European Journal of research on education*. Vol. 2 No. 2: 72-78
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Robbins, Stephen. P; dan Judge Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat

Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business*. 4th. Ed. Jakarta: Salemba Empat

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Wibowo, I Gede Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Tesis*. Denpasar: Program Studi Manajemen