

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA TENAGA PEMASAR MIKRO PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK, CABANG PRAYA)

Fatmawati¹
Lalu Suparman²
Alamsyah AB³

Abstract

The purpose of this research is to examine the significant partial effect of compensation on organizational commitment, work load on organizational commitment, work stress on organizational commitment, and to examine the significant simultant effect of compensation, work load, work stress, on organizational commitment on micro credits marketings of PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Praya. This is an associative research. Teknik sampling is census method, the amount of sample in this research of 60 respondents. Data were analyzed by Multiple Regressions. The result shows that compensation has significant effect on organizational commitment, work load has significant effect on organizational commitment, work stress has significant effect on organizational commitment, and compensation, work load, work stress has significant simultant effect on organizational commitment, and work stress has dominant effect on organizational commitment on micro credits marketings of PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Praya.

Keywords: Compensation, Work Load, Work Stress, and Organization Commitment

1. PENDAHULUAN

Riley (2006) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bagi setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya. David dalam Minner (1997) mengemukakan empat factor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu (1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dll. (2) karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, kompensasi, tantangan dalam pekerjaan, beban kerja, konflik peran dalam pekerjaan, stres kerja, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll. (3) karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, dan kehadiran serikat pekerja. (4) pengalaman kerja.

Menurut Handoko (2004), departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Loyalitas seseorang juga akan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya.

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

²Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

³Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

Beban kerja akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, dan tingkat keterampilan. Kartono (1994). Selain kompensasi dan beban kerja, stres kerja juga dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Fontana dalam (Rulestari dan Eryanto, 2013).

Tenaga pemasar mikro pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan jabatan yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan posisi jabatan yang lain. Mengetahui seberapa besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh tenaga pemasar mikro merupakan faktor penting bagi Bank BRI Cabang Praya. Hasil Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Serikat Pekerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2016 di Jakarta menemukan bahwa gaji dan bonus yang diperoleh oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sampai saat ini tidak sesuai dengan laba yang dicetak tiap tahunnya. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai bank dengan laba terbesar selama 15 tahun berturut-turut dikatakan belum memberikan gaji dan bonus yang sesuai apabila dibandingkan dengan bank pesaing yang memiliki laba lebih rendah. Dikutip dari Kompas.com bahwa laba bersih PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2015 mencetak angka 25,2 triliun rupiah dimana laba tersebut disumbangkan oleh sektor kredit mikro yang naik 16,8 % dari angka tahun sebelumnya.

Disamping pemberian kompensasi yang telah disebutkan di atas, beban kerja yang menjadi tanggung jawab para tenaga pemasar kredit mikro tersebut sangatlah besar. pekerjaan para pemasar kredit mikro tidak hanya pada sektor pinjaman saja, tetapi juga meliputi pemasaran produk-produk tabungan dan produk-produk *e-channel*. Stres kerja para karyawan disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang melebihi kemampuan, juga tipe pekerjaan yang menuntut kehati-hatian sangat ekstra dan juga waktu yang sangat segera dalam menjalankannya. Setiap aktivitas dari tenaga pemasar bisnis mikro akan diawasi oleh auditor yang bertugas melakukan audit selama satu minggu di tiap bulannya.

Stres kerja banyak dijumpai pada tenaga pemasar kredit mikro, yaitu dimana pekerjaan yang terlalu banyak yang dikerjakan dalam satu waktu. Jika ini dibiarkan secara terus menerus oleh pimpinan justru akan menimbulkan stres kerja yang berat terhadap tenaga pemasar kredit mikro karena mereka tidak mampu secara mental menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sementara pimpinan menuntut mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam waktu tertentu, seperti target realisasi per hari minimal sebesar 50 juta untuk 3 orang debitur. Para karyawan tidak mungkin diperintah secara terus menerus, akan tetapi harus bisa membuat seluruh sistem mengarah pada penghargaan terhadap manusia sebagai sumber daya terpenting.

Beberapa peneliti seperti Wibowo (2006) mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara Mariana (2008) melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. Hasil yang diperoleh yakni kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Subagyo (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh:

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh dari Kompensasi terhadap Komitemen Organisasional Tenaga Pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya
- b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh dari Beban Kerja terhadap Komitemen Organisasional Tenaga Pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya
- c. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh dari Stres kerja terhadap Komitemen Organisasional Tenaga Pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya
- d. Untuk menganalisis variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Komitemen Organisasional Tenaga Pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. KEASLIAN PENELITIAN

Keaslian penelitian ini dapat ditunjukkan oleh paradigma yang digunakan dan sekaligus mengkaji variabel-variabelnya. Paradigma yang dipilih adalah memposisikan tunjangan kinerja dan kepemimpinan sebagai stimulan atau dikenal dengan variabel eksogen. Selanjutnya sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian ini diantaranya: Dharmawan (2011) melakukan penelitian yang salah satunya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam menentukan jumlah responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang diperoleh yakni kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian lain yang dilakukan Adityawarman, dkk (2015) melakukan penelitian yang salah satunya bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional. Data diperoleh dari 127 responden, uji *chi square* digunakan untuk mengetahui sikap responden terhadap variable beban kerja dan komitmen organisasional berdasarkan faktor demografik. Hasil uji *chi square* menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Hasil analisis *rank spearman* menunjukkan bahwa variable beban kerja memiliki korelasi dengan variable komitmen organisasional. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional karyawan digunakan teknik analisis statistika *Structural Equation Modelling* berbasis *Variance* dengan metode *Partial Least Square* (PLS). hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasional karyawan.

2.2. KOMITMEN ORGANISASIONAL

Robbins (2006) menyatakan komitmen organisasional merupakan keinginan seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja sebaik-baiknya serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk membantu mencapai tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan berpartisipasi aktif di dalamnya (McNeese-Smith, 1996). Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (1997), ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

2.3. KOMPENSASI

Pada hakekatnya manusia bekerja keras demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itulah seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui kompensasi. Handoko (2004) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara Mathis dan Jackson (2002) juga menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Mondy (2008) mengklasifikasikan kompensasi menjadi kompensasi finansial dan non finansial berikut sebagai berikut: Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan wajib, misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan. Tunjangan tidak wajib, misalnya bayaran waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pension, opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

2.4. BEBAN KERJA

Menurut Simamora (1995), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Definisi tersebut sejalan dengan definisi yang diberikan oleh Manuaba (2000) yang menyatakan beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan.

Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2007) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: 1. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan. b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, dan pelimpahan tugas dan wewenang. a. Lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai sumber *stresor*. 2. Faktor internal. Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi factor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

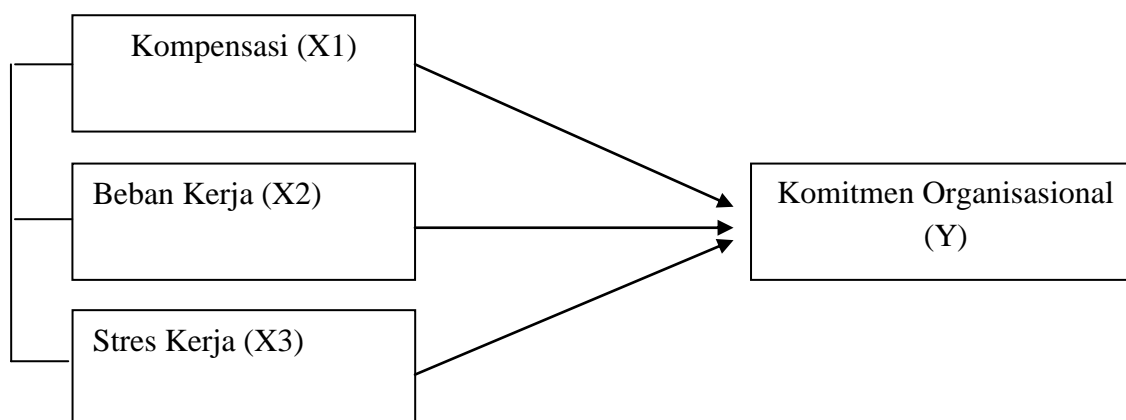
2.5. STRESS KERJA

Mangkunegara (2008) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan ketika karyawan menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2001) stres ialah suatu keadaan dinamis yang akan dihadapi seseorang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan individu itu sendiri yang hasilnya dirasakan menjadi tidak pasti dan penting. Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa hal,

yakni: beban kerja, waktu kerja, pengawasan, iklim kerja, wewenang kerja yang tidak memadai dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Robbins dan Judge (2001) Stres kerja dapat berdampak pada beberapa hal dan terlihat pada gejala-gejala sebagai berikut: Gejala fisiologis, Gejala psikologis, Gejala perilaku.

2.6. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka dan tinjauan empirik maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah untuk variabel independen yakni kompensasi, beban kerja dan stress kerja, sementara variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Dengan demikian paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut:



Gambar 1 Kerangka konseptual

2.7. HIPOTESIS

Hipotesis yang dapat diambil dari proposal penelitian ini, sebagaimana pemaparan pada latar belakang, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah digambarkan pada bagan tersebut adalah sebagai berikut:

- Diduga bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitemen Organisasional Tenaga pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya
- Diduga bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitemen Organisasional Tenaga pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya
- Diduga bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitemen Organisasional Tenaga pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya
- Diduga variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Komitemen Organisasional Tenaga pemasar Kredit Mikro pada Bank BRI Cabang Praya

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah assosiatif kausal karena bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain Sugiyono (2006). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Komitemen Organisasional pada Tenaga Pemasar Kredit Mikro PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan pendekatan metode sensus. Jumlah anggota populasi sebanyak 60 orang yang tersebar di sepuluh unit kerja yang ada pada BRI Cabang Praya. Alat yang dipakai sebagai pengumpulan data untuk uji statistik dalam penelitian ini adalah kuisioner atau

angket. Sementara alat untuk mengumpulkan data pendukung adalah dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi.

a. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi adalah analisis terhadap deskripsi dari gambaran umum tentang Tenaga Pemasar Kredit Mikro pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya, tentang karakteristik responden, tanggapan responden, dan tentang variabel penelitian, yang bertujuan untuk menggambarkan secara lebih mendalam hasil dari data yang diperoleh.

b. SmartPLS 3.0

Pengujian dengan menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

- a. Uji hipotesis dilakukan pada α 5 % indikator dengan penimbang terkecil (t-statistik > 1.96) (Noor, 2014). Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai *cut off* untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Kreteria penerimaan dan penolakan hipotesis ini dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Jika nilai t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikansi 0.05 maka H_a diterima, yang artinya H_0 ditolak.
 2. Jika nilai t-hitung < t-tabel dengan taraf signifikansi 0.05 maka H_0 diterima, yang artinya H_a ditolak.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

4.1.1. Kompensasi

Pada variabel tunjangan kinerja ini terdiri delapan indikator dengan sepuluh item pernyataan. Delapan indikator tersebut yaitu bentuk gaji (item instrumen : 1, 2) memiliki nilai cukup sesuai dengan skor rata-rata 3,37, tunjangan (item instrumen : 3), dengan skor rata-rata 3,45, insentif (item instrumen : 4) memiliki skor 3,68, bonus (item instrumen : 5) memiliki skor 3,40, tanggung jawab (item instrumen: 6) memiliki skor 3,30, kebijakan (item instrumen: 7) memiliki skor 3,33, lingkungan kerja (item instrumen: 8,9) memiliki skor 3,2, dan fasilitas (item instrumen: 10) memiliki nilai 3,3. Sementara nilai rata-rata dari variabel kompensasi adalah 3,37 dengan katagori cukup sesuai.

4.1.2. Beban Kerja

Sementara variabel beban kerja terdiri dari enam item yang terbagi dalam satu indikator; karakteristik pekerjaan. Target waktu penyelesaian tugas (item instrumen : 1) dengan skor 3,5, tingkat kesulitan penyelesaian pekerjaan (item instrumen : 2) dengan nilai 3,3, kesesuaian pengetahuan dengan bidang tugas (item instrumen : 3) dengan nilai 3,2, volume pekerjaan yang dihadapi (item instrumen : 4) dengan skor 3,5, kebutuhan stamina fisik (item instrumen : 5) dengan nilai 3,4, dan kejelasan perintah atasan dalam memberikan tugas (item instrumen: 6) dengan nilai 3,3. Sementara nilai rata-rata variabel beban kerja adalah 3,41 dengan katagori berat

4.1.3. Stress Kerja

Variabel stress kerja terdiri atas 9 item pernyataan yang terangkup dalam tiga indikator yakni, frekuensi meningkatnya detak jantung (item instrumen : 1) dengan skor 3,3, frekuensi sakit kepala (item instrumen : 2) dengan skor 3,4, frekuensi rasa tidak nyaman pada lambung (item instrumen : 3), skor 3,4, frekuensi kaku pada leher dan otot (item instrumen 4) skor 3,6, frekuensi munculnya rasa cemas (item instrumen : 5) skor 3,4, frekuensi emosi/mudah marah (item instrumen: 6) skor 3,4, frekuensi rasa malas/menunda pekerjaan

(item instrumen: 7) skor 3,3, frekuensi susah tidur (item instrumen: 8) skor 3,4, dan frekuensi terlibat masalah dengan rekan kerja (item instrumen: 9) skor 3,0. Sementara nilai rata-rata variabel stres kerja adalah 3,4 dengan katagori tinggi.

4.1.4. Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional ini terdapat 9 item pernyataan juga sebagaimana variabel lainnya yang sudah dibahas pada bagian sebelumnya. Variabel ini menggambarkan komitmen organisasional pada Tenaga Pemasar Kredit Mikro BRI Cabang Praya yang tampak jelas pada tiap indikator. Di mana indikator yang ada pada variabel komitmen organisasional ini sebanyak tiga, yaitu; kebahagiaan menghabiskan karir di perusahaan (item instrumen: 1), dengan skor 3,37,

kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan (item instrumen: 2) dengan skor 3,35, keterikatan secara emosional dengan perusahaan (item instrumen: 3) skor 3,35, rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan (item instrumen: 4) dengan skor 3,33, kebutuhan untuk tetap tinggal dalam perusahaan (item instrumen: 5) dengan skor 3,37, rasa berat meninggalkan perusahaan (item instrumen: 6) dengan skor 3,38, hidup akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan (item instrumen: 7) dengan skor 3,37, kesetiaan terhadap perusahaan merupakan kewajiban moral (item instrumen: 8) dengan skor 3,08, dan merasa berhutang budi terhadap perusahaan (item instrumen: 9) dengan skor 3,38. Sementara nilai rata-rata variabel komitmen organisasional adalah 3,33 dengan katagori sedang.

4.2. ANALISA DATA

4.2.1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila instrumen tersebut dapat mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Sementara hasil penelitian yang valid, bila terdapat kesamaan antara data terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid, jika koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika korelasi antara skor item dengan skor total kurang dari r tabel, maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dari Tabel 1 terlihat nilai korelasi hitung masing-masing item pernyataan berada diatas 0,300. Dengan diperolehnya nilai r tabel maka dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang adalah valid, karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat pengujian pengujian validitas untuk kuesioner penelitian secara keseluruhan valid.

Tabel 1 hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,596	0,300	Valid
	X1.2	0,647	0,300	Valid
	X1.3	0,617	0,300	Valid
	X1.4	0,409	0,300	Valid
	X1.5	0,639	0,300	Valid
	X1.6	0,657	0,300	Valid
	X1.7	0,481	0,300	Valid
	X1.8	0,533	0,300	Valid
	X1.9	0,596	0,300	Valid
	X1.10	0,647	0,300	Valid
Beban kerja (X2)	X2.1	0,745	0,300	Valid
	X2.2	0,715	0,300	Valid
	X2.3	0,644	0,300	Valid
	X2.4	0,746	0,300	Valid
	X2.5	0,739	0,300	Valid
	X2.6	0,598	0,300	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,583	0,300	Valid
	X3.2	0,599	0,300	Valid
	X3.3	0,592	0,300	Valid
	X3.4	0,689	0,300	Valid
	X3.5	0,531	0,300	Valid
	X3.6	0,492	0,300	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	X3.7	0,489	0,300	Valid
	X3.8	0,583	0,300	Valid
	X3.9	0,599	0,300	Valid
Komitmen organisasional (Y)	Y1	0,589	0,300	Valid
	Y2	0,587	0,300	Valid
	Y3	0,366	0,300	Valid
	Y4	0,555	0,300	Valid
	Y5	0,651	0,300	Valid
	Y6	0,604	0,300	Valid
	Y7	0,589	0,300	Valid
	Y8	0,587	0,300	Valid
	Y9	0,366	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan nilai yang disyaratkan yaitu diatas nilai 0,600 dengan demikian keseluruhan pertanyaan didalam kuisioner Reliabel dan telah memenuhi syarat minimal yaitu 0,600.

Tabel 2. hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach 's</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,838	<i>Reliabel</i>
Beban kerja (X2)	0,890	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X3)	0,823	<i>Reliabel</i>
Komitmen organisasional (Y)	0,800	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah

9.2. Koefisien Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini dikerjakan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Adapun hasil dari perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. hasil uji regresi linear berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	(Constant)	0.175	0.118
	Kompensasi	0.245	0.072
	Beban kerja	-0.273	0.071
	Stres Kerja	-0.405	0.062

Sumber : Data premier diolah

Berdasarkan tabel tersebut, maka model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,175 + 0,245 X1 - 0,273 X2 - 0,405 X3$$

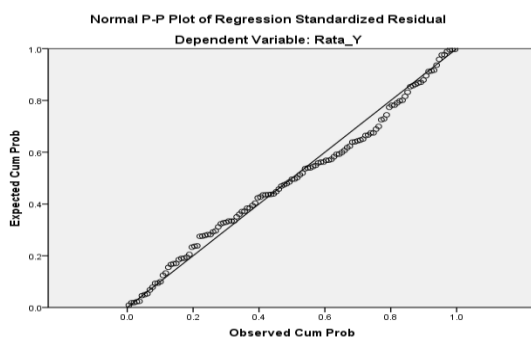
Adapun penjelasan dari model tersebut adalah:

- 1) Konstanta sebesar 0,175 memiliki arti jika variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka Komitmen organisasional sebagai variabel terikat (Y) akan memiliki nilai sebesar 0,175.
- 2) Koefisien b_1 sebesar 0,245 berarti jika variabel kompensasi (X_1) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka Komitmen organisasional juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 dengan syarat X_2 dan X_3 konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional, dimana semakin tinggi nilai kompensasi maka akan semakin meningkat nilai komitmen organisasional.
- 3) Koefisien b_2 sebesar -0,273 berarti jika variabel Beban kerja (X_2) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka Komitmen organisasional akan mengalami penurunan sebesar -0,273 dengan syarat X_1 dan X_3 konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel beban kerja terhadap variabel komitmen organisasional, dimana semakin tinggi nilai beban kerja maka akan semakin menurun nilai komitmen organisasional.
- 4) Koefisien b_3 sebesar -0,405 berarti jika variabel Stres Kerja (X_3) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka Komitmen organisasional juga akan mengalami penurunan sebesar -0,405 dengan syarat X_1 dan X_2 konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasional, dimana semakin tinggi nilai stres kerja maka akan semakin menurun nilai komitmen organisasional.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memberikan jaminan bahwa sampel yang diperoleh dan populasi harus berdistribusi normal. Dalam Gambar 2 terlihat adanya penyebaran data yang diperlihatkan oleh titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi normalitas atau dengan kata lain bahwa model regresi bisa dipergunakan untuk memprediksikan *Customer value* berdasarkan pada masukan variabel independen.



Gambar 2. Hasil uji normalitas

4.2.3. Uji Multikoleniaritas

Pada penelitian ini tidak terdapat gejala adanya multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak lebih dari 1.

Table 4. Hasil uji multikoleniaritas

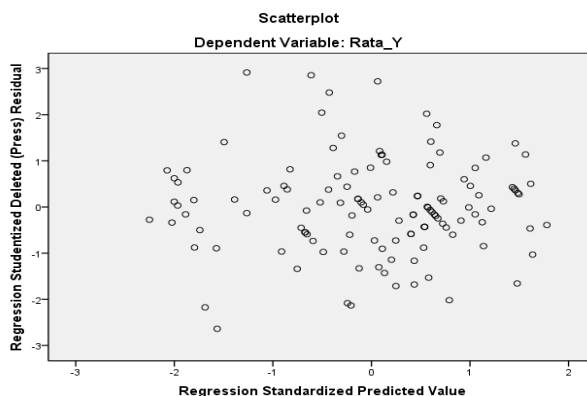
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,232	4,313
2	X2	0,213	4,702
3	X3	0,307	3,255

Sumber : Data premier diolah

4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Dari *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada terpencar dan tidak memiliki pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidaklah sama. Dengan demikian, maka persamaan regresi ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil uji heterokedastisitas



4.2.5 Uji Autokorelasi

Syarat dari uji autokorelasi ini adalah nilai dari Durbin Watson (DW) dari persamaan regresi berada antara -2 sampai dengan 2. Pada penelitian ini, nilai DW ada diantara nilai syarat yaitu sebesar 1,999. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada variabel dependennya.

Tabel 5. Hasil uji autokorelasi

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	121	.000	1.999

Sumber: Data premier, diolah

4.2.6 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan perbandingan antara variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 6. Nilai koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.920	.847	.843

Sumber: Data premier, diolah

4.3. HASIL ANALISIS STANDARDIZED COEFFICIENT BETA

Standardized Coefficients Beta digunakan untuk mengetahui manakah dari variabel kompensasi, beban kerja, dan stres kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan. Untuk melihat *Standardized Coefficients Beta* dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat kriteria *Standardized Coefficients Beta* dari hasil pengolahan pada SPSS.

Tabel 6. Hasil *standardized coefficient beta*

No	Variabel Independen	Standardized Coefficients Beta
1.	Kompensasi	0,254
2.	Beban kerja	-0,302
3.	Stres Kerja	-0,424

Sumber: Data premier, diolah

Hasil *Standardized Coefficients Beta* dapat di lihat pada Tabel 6, di mana pada kolom ketiga untuk variabel kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* positif sebesar 0,254 artinya kompensasi dapat mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 0,254. Sementara beban kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* negatif sebesar -0,302 yang bermakna bahwa beban kerja mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 0,302. Sementara stres kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* negatif sebesar -0,424 yang bermakna bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 0,424. Kriteria ini memberikan indikasi bahwa variabel stres kerja (X_3) memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel lainnya dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

4.4. PEMBAHASAN

4.4.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan BRI Cabang Praya. Pada penelitian ini, variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,435 dan tingkat signifikansi 0.001 dengan keterangan signifikan. Temuan ini diperkuat oleh pendapat dari Boles *et al* (2007) yang mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, kompensasi, dan sistem kerja organisasi.

Mayoritas responden menjawab dengan hasil kompensasi yang diberikan oleh Bank BRI Cabang Praya adalah sesuai. Apabila karyawan diberikan kompensasi yang mereka anggap sesuai dengan persepsi mereka, maka komitmen organisasional mereka juga akan ikut meningkat seiring dengan meningkatnya nilai kesejahteraan mereka.

Temuan ini memperkuat hasil studi dari Mariana (2008), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional, semakin baik kompensasi maka semakin tinggi komitmen organisasional atau semakin buruk kompensasi maka semakin rendah komitmen organisasional.

Selain itu, penelitian yang Dharmawan (2011) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasional. Populasi dalam

penelitian adalah karyawan Hotel Nikki Denpasar. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Banyak penelitian menunjukkan terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan komitmen yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut komitmen mereka akan meningkat Luthans (2005).

4.4.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional responden Bank BRI Cabang Praya. Pada penelitian ini, variable beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t_{hitung} sebesar -3.920 dan tingkat signifikansi 0.000 dengan keterangan signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2006) yang terbukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian tersebut juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yang menyatakan bahwa Beban Kerja merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan serta menurunnya tingkat loyalitas seseorang.

Loyalitas seseorang akan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Beban kerja akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat ketrampilan. Kartono (1994); Kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Seperti bermain bagi kanak-kanak, maka kerja selaku aktivitas sosial bisa memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa.

Gibson *et al* (1996); beban kerja yang sangat berubah-ubah menyebabkan kurangnya komitmen organisasional. Nampak jelas sekali bahwa beban kerja yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta *skill* yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada komitmen organisasional yang bersangkutan.

Adityawarman, dkk (2015) dalam jurnal penelitiannya mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi karyawan. Seseorang yang menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan menurunnya komitmen organisasional karyawan. Adanya tuntutan tugas yang berat dan keras dapat menimbulkan beban kerja. Namun demikian beban kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang, bahkan akan memacu kinerjanya (*eustres*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan komitmen organisasi yang maksimal bagi karyawan Zuraida *et al* (2013).

4.4.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Bank BRI Cabang Praya. Pada penelitian ini, variable kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t_{hitung} sebesar -6.606 dan tingkat signifikansi 0.000 dengan keterangan signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian tersebut juga diperkuat

dengan teori yang dikemukakan oleh Fontana dalam (Rulestari dan Eryanto, 2013) berpendapat bahwa, "Dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja 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.

Khatibi *et al.* (2009) menyatakan stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Stres kerja muncul sebagai akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami maka semakin rendah komitmen organisasional yang dimilikinya. Sedangkan Moncrief *et al.* (1997) berpendapat adanya pengaruh signifikan dan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasional yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negative dengan komitmen organisasional. Peran konflik dan peran ambigu sebagai pembentuk stres mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi yang artinya terdapat hubungan yang negative antara stres kerja dan komitmen organisasional Pool (2000). Cao dan Yu (2007) mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasional.

4.4.4. Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.18 terlihat variable bebas yang paling berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional adalah variabel stres kerja yang dibuktikan dengan nilai statistik yang paling besar yakni sebesar -0,424. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh yang dominan dari stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Bank BRI Cabang Praya.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden tenaga pemasar kredit mikro Bank BRI Cabang Praya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- 2) Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- 3) Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- 4) Stress Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Komitmen Organisasional.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pada dasarnya Kompensasi, Beban kerja, dan Stres Kerja karyawan Bank BRI Cabang Praya dapat dikategorikan cukup sesuai untuk kompensasi, berat untuk beban kerja, dan tinggi untuk stres kerja namun perlu juga di tingkatkan aspek-aspek lain seperti penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia yang dimiliki, sebagai dampak dari kompensasi yang baik, beban kerja yang ringan, dan stres kerja yang baik.
- 2) Bank BRI Cabang Praya harus meningkatkan komitmen organisasional para karyawan yang mereka miliki dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas para karyawan, dan tingkat stres kerja yang baik serta kompensasi yang lebih disesuaikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini terbukti bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan paling dominan terhadap komitmen organisasional karyawan Bank BRI Cabang Praya.

- 3) Bank BRI Praya sebaiknya membenahi sistem pemberian insentif maupun bonus kepada tenaga pemasar mereka. Saat ini yang menjadi sorotan adalah pemberian Insentif Tenaga Pemasar (ITP) yang dirasa belum tepat sasaran. ITP sendiri merupakan program baru yang dilaksanakan oleh Bank BRI sejak tahun 2014 dan belum memiliki sasaran kinerja yang jelas sehingga banyak tenaga pemasar mikro yang mengukur kinerja mereka sendiri dan beranggapan bahwa nilai kinerja mereka lebih besar dibandingkan dengan tenaga pemasar lain yang memperoleh ITP. Perlu adanya rencana sasaran kinerja yang jelas untuk setiap tenaga pemasar agar mereka dapat merencanakan pekerjaan mereka dengan lebih optimal apabila ingin mendapatkan insentif.
- 4) Bank BRI Cabang Praya sebaiknya menambah jumlah tenaga pemasar kredit mikro mereka sehingga volume pekerjaan yang saat ini diemban oleh tenaga pemasar yang ada dapat berkurang ke angka yang wajar. Penambahan tenaga pemasar kredit mikro juga diharapkan mampu mengoptimalkan pelayanan Bank BRI Cabang Praya di sektor kredit mikro, mengingat jumlah nasabah yang terus menerus bertambah. Apabila jumlah tenaga kredit mikro yang ada sesuai dengan jumlah akun kelolaan, maka diharapkan tidak ada lagi antrian panjang dari para nasabah untuk mengajukan aplikasi pengajuan berkas pinjaman dan tentunya akan mengoptimalkan para karyawan dalam menghadapi persaingan dengan bank dan lembaga keuangan lainnya.
- 5) Bank BRI Cabang Praya perlu lebih sering mengadakan *gathering* tidak hanya bagi para karyawan yang mereka miliki, namun juga melibatkan keluarga dari para karyawan mereka. Hubungan yang harmonis dengan para keluarga pekerja juga dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan tentunya meningkatkan komitmen organisasional para karyawan mereka.
- 6) Bank BRI Cabang Praya juga sebaiknya mengadakan hubungan yang baik dengan serikat pekerja dan mengadakan acara tanya jawab ataupun dengar pendapat guna menampung saran-saran yang tentunya dapat membangun perusahaan ke arah yang lebih baik lagi. Penting bagi setiap perusahaan untuk mengetahui kebutuhan para karyawan yang mereka miliki sehingga ketika para karyawan merasa apa yang mereka butuhkan dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka mereka akan dengan sukacita bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.
- 7) Penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional. Sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini terutama yang berkaitan dengan variabel dan alat analisis yang berbeda guna mendapatkan hasil temuan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y. Sanim, B. Sinaga, B.M. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi: vol iv, no 1
- Boles *et al.* 2007. *Thermodynamics an Engineering Approach, Third Edition*. United State of America: WCB/McGraw-Hill
- Cao X, Yu K. 2007. Human resources management problems and countermeasures in private enterprises. *National Business (Economic Theory Studies)*, 1(1): 1-4.
- Dharmawan, I.M.Y. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis: Universitas Udayana.
- Gibson, et.al., 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, K. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk. 2006. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manuaba, I.B.A. 2000. *Ergonomi Meningkatkan Tenaga Kerja dan Perusahaan, dalam Hermasyah Editor, Prosiding Simposium dan Pameran Ergonomi Indonesia*. Bandung: ITB Press.
- Mariana, L.E. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Organisasi Pendidikan Islam X*. Tesis: Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, R.L, & Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc.Nesse-Smith, D, 1996. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Hospital and Health Services Administration*, Vol.41, No.2,p 160-175
- Meyer, J.P, & Allen N.J. 1997. *A Three Component Conceptualization of organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*.
- Minner, J., 1997. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division
- Moncrief, et al. 1997. *Examining the Role of Organizational Variables in the Salesperson Job Satisfaction Model*. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol XVI, No 3
- Mondy, R.W., & Noe, R.M., 1996. *Human Resources Management*. Prentice Hall International Inc
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Prihatini, I.D. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja dan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*, Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
- Kekhususan Kesehatan Kerja, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Riley, D. 2006. *Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*, University of Waikato. pp:5-14.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT.Prehalindo.
- Rulestari, S., & Eryanto, H. 2013. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor*. *Jurnal Econo Sains*, 11 (2): 17-27
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subagyo, A. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang*. Tesis: Politeknik Negeri Semarang.
- Velnampy, T & Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905
- Wibowo, F.D.2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)*. Tesis: Universitas Negeri Semarang.