

**PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KARYAWAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN CV. HIKMAH MANDIRI TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Nabilah Oktaviani**

**NPM : 4119500157**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**



**PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KARYAWAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN CV. HIKMAH MANDIRI TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Nabilah Oktaviani**

**NPM : 4119500157**

Diajukan Kepada :

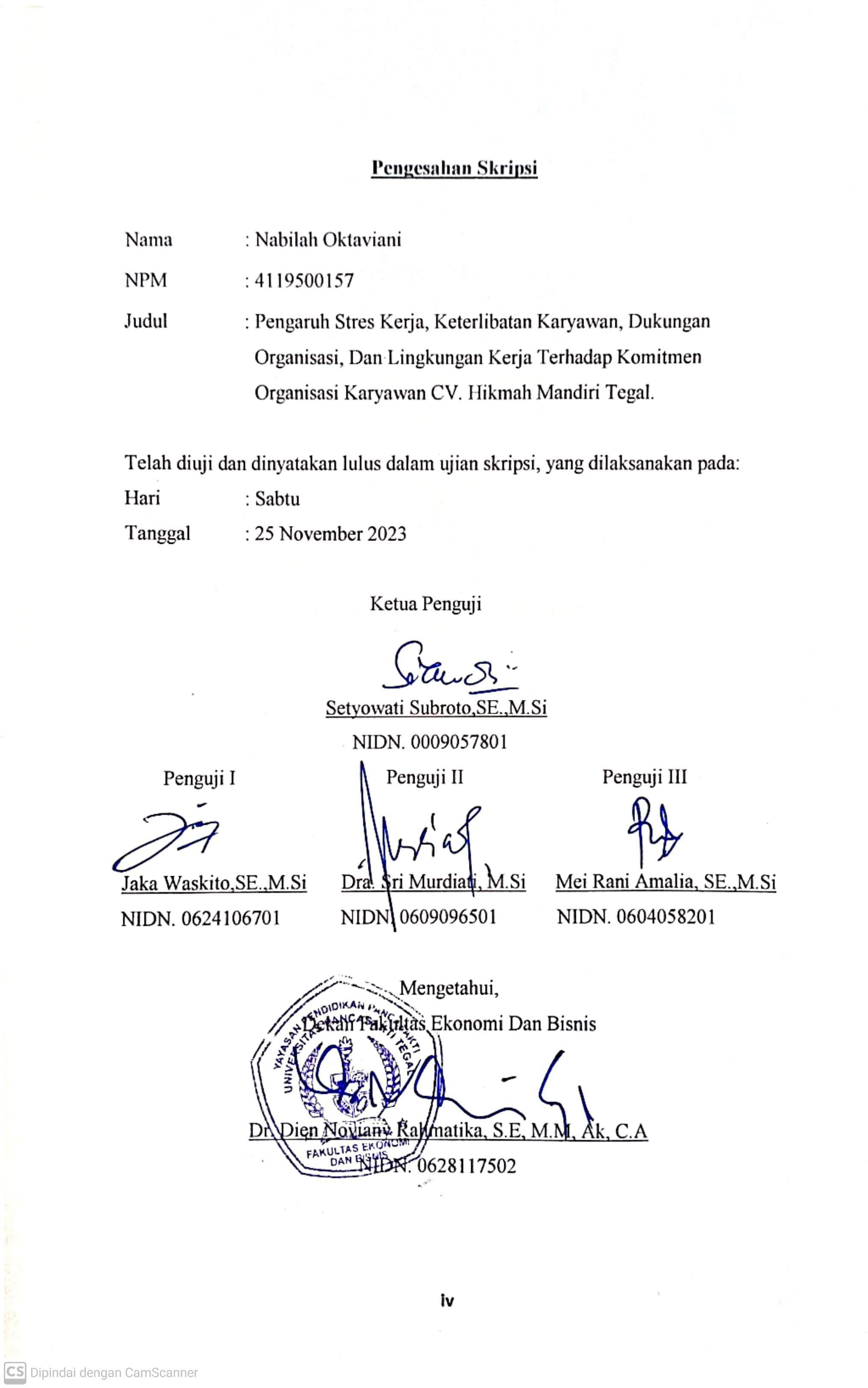
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO:**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Al-Baqarah:286)

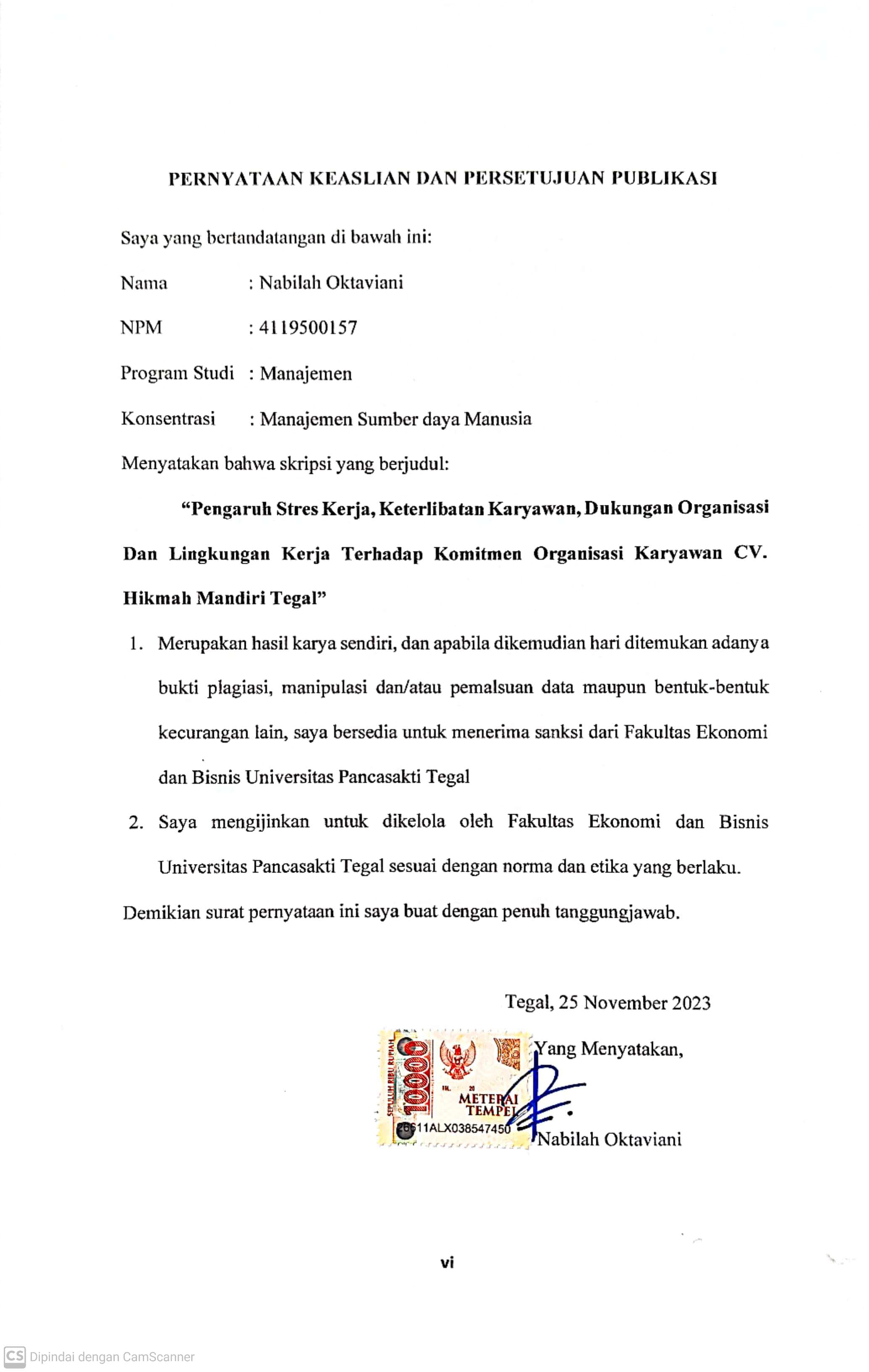
“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al-Insyirah:5)

**PERSEMBAHAN:**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin-Nya dan karunia-Nya skripsi ini dibuat dan dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua saya, Bpk. Nasikin dan Ibu Nurhikmah terimakasih karena selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi sepenuhnya.
3. Untuk sahabat seperjuangan saya, Nurul Inayah dan Febriyana Hikmatulia yang telah menemani selama hampir empat tahun, menjadi teman baik selama saya menempuh pendidikan sarjana, dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik.
4. Untuk dosen pembimbing saya Bpk. Dr. Ahmad Hanfan, M.M dan Bpk. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom yang sudah membimbing serta memberi masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamaterku, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal



**ABSTRAK**

**Nabilah Oktaviani, 2023, Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan dan sebagai penggerak kegiatan operasional dalam tercapainya tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dan komitmen yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal, dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, *Methode Succesive Interval* (MSI), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal yang berjumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa: 1) stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 2) keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 3) dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 4) lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,034. 5) stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. 2) keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. 3) dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. 4) lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. 5) stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.**

***ABSTRACT***

***Nabilah Oktaviani, 2023*, *The Effect of Work Stress, Employee Engagement, Organizational Support, and Work Environment On Employee Organizational Commitment CV. Hikmah Mandiri Tegal***

*Human resources are an important factor in realizing goals and as a driver of operational activities in achieving organizational goals. Organizations need human resources who have high performance and high commitment. This study aims to determine The Effect of Work Stress, Employee Engagement, Organizational Support, and Work Environment On Employee Organizational Commitment CV. Hikmah Mandiri Tegal.*

*The research is a type of causal associative research, using quantitative methods. The data collection technique used in this research in using a questionnaire. The data analysis used in this research is research instrument test, classical asumption test, methods of succesive interval* *(MSI), multiple linier regression analysis, hypothesis test, and coefficient of determination. The population in this study were all CV. Hikmah Mandiri Tegal employees, totalling 35 respondent, the sampling technique is saturated sampling.*

*In this research carried out, the result obtained were that: 1) work stress has an effect on organizational commitment with a significance value of 0,000. 2) employee engagement has an effect on organizational commitment with a significance value of 0,000. 3) organizational support has an effect on organizational commitment with a significance value of 0,000. 4) work environment has an effect on organizational commitment with a significance value of 0,034. 5) work stress, employee engagement, Organizational Support and work environment has an effect on organizational commitment with a significance value of 0,000.*

*The conclusion of this research are: 1) work stress has an effect on organizational commitment. 2) employee engagement has an effect on organizational commitment. 3) organizational support has an effect on organizational commitment. 4) work environment has an effect on organizational commitment. 5) work stress, employee engagement, Organizational Support and work environment has an effect on organizational commitment.*

***Keywords : Work Stress, Employee Engagement, Organizational Support, Work Environment, Organizational Commitment***

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dukungan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 6 November 2023

Nabilah Oktaviani

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI vi

ABSTRAKvii

*ABSTRACT* viii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Landasan Teori 11

1. Komitmen Organisasi 11

2. Stres Kerja 16

3. Keterlibatan Karyawan 22

4. Dukungan Organisasi 27

5. Lingkungan Kerja 32

B. Penelitian Terdahulu 39

C. Kerangka Pemikiran Konseptual 52

D. Hipotesis 54

BAB III METODE PENELITIAN 56

A. Jenis Penelitian 56

B. Populasi dan Sampel 56

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 57

D. Metode Pengumpulan Data 60

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 61

F. Metode Analisis Data 63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 74

A. Gambaran Umum 74

B. Hasil Penelitian 77

C. Pembahasan 101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 110

A. Kesimpulan 110

B. Saran 111

DAFTAR PUSTAKA 114

LAMPIRAN 117

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. Data Turnover Karyawan CV. Hikmah Mandiri 3
2. Bentuk Dukungan Organisasi CV. Hikmah Mandiri 6
3. Penelitian Terdahulu 49
4. Data Karyawan CV. Hikmah Mandiri 57
5. Operasionalisasi Variabel 59
6. Skala Pengukuran 61
7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78
8. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 78
9. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 79
10. Hasil Uji Validitas Stres Kerja 81
11. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan 82
12. Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi 83
13. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 84
14. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi 85
15. Reliabilitas Stres Kerja 86
16. Reliabilitas Keterlibatan Karyawan 87
17. Reliabilitas Dukungan Organisasi 88
18. Reliabilitas Lingkungan kerja 89
19. Reliabilitas Komitmen Organisasi 89
20. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 91
21. Uji Multikolinieritas 92
22. Analisis Regresi Linier Berganda 95
23. Hasil Uji Parsial (uji t) 97
24. Hasil Uji Simultan (uji F) 99
25. Uji Koefisien Determinasi 100

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1. Data Penjualan CV. Hikmah Mandiri Tegal 5
2. Kerangka Pemikiran Konseptual 54
3. Struktur Organisasi CV. Hikmah Mandiri Tegal 76
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot 94

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1. Surat Penelitian 118
2. Lembar Kuesioner 120
3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas 125
4. Hasil Uji Validitas 130
5. Hasil Uji Reliabilitas 135
6. Data Penelitian 140
7. *Methods Succesive Interval* (MSI) 145
8. Hasil Uji Asumsi Klasik 150
9. Hasil uji regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan

Koefisien Determinasi 152

1. r tabel 153
2. t tabel 154
3. F tabel 155
4. Dokumentasi 156

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan dan sebagai penggerak kegiatan operasional dalam tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan peningkatan modal manusia yang baik mampu menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan memberikan kelebihan yang dimiliki organisasi (Ariawan dan Sriathi, 2018).

Oleh karena sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam proses pencapaian tujuan dan prestasi organisasi, maka organisasi tidak boleh mengabaikan peranan para karyawan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu memberikan kesan yang baik pada karyawannya. Pentingnya peran manusia dalam kelangsungan sebuah organisasi, maka organisasi harus mampu melihat dan memenuhi kebutuhan dan harapannya sehingga tercipta komitmen organisasi yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk merealisasikan tujuan utama organisasi (Ramanto dan Sitio, 2022)

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2006:122). Komitmen organisasi bisa dikatakan suatu sikap atau perilaku seseorang yang merefleksikan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang baik dapat menjadikan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi apabila kepentingan organisasi lebih tinggi dari kepentingan pribadi. Pentingnya komitmen yang tinggi dari karyawan mampu memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas kerja, berpartisipasi aktif dalam organisasi, kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan (Siregar, 2020)

CV. Hikmah Mandiri merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam sektor konstruksi di bidang properti bangunan yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas (Widayanti dan Sariyathi, 2016). Dinilai sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan yang keberadaannya dirasa sangat penting bagi masyarakat luas, maka CV. Hikmah Mandiri selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal dan citra CV. Hikmah Mandiri dimata masyarakat akan selalu diniai baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Komitmen organisasi diperlukan untuk mengukur sikap loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan (Widiyastuti, 2021). Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan loyalitas kinerja yang optimal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berikut ini tabel 1 data turnover karyawan yang menjadi penilaian komitmen organisasi pada CV. Hikmah Mandiri.

**Tabel 1**

**Data Turnover Karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal**

**Periode : Januari – Desember 2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jumlah karyawan awal | Jumlah karyawan masuk | Jumlah karyawan keluar | Total karyawan akhir |
| Januari 2022 | 37 | - | 2 | 35 |
| Februari 2022 | 35 | - | - | 35 |
| Maret 2022 | 35 | - | 2 | 33 |
| April 2022 | 33 | - | - | 33 |
| Mei 2022 | 33 | 2 | - | 35 |
| Juni 2022 | 35 | - | 1 | 34 |
| Juli 2022 | 34 | - | - | 34 |
| Agustus 2022 | 34 | 1 | - | 35 |
| September 2022 | 35 | 1 | - | 36 |
| Oktober 2022 | 36 | - | 1 | 35 |
| November 2022 | 35 | - | - | 35 |
| Desember 2022 | 35 | - | - | 35 |
| Jumlah | | 4 | 6 | 35 |

Sumber: CV. Hikmah Mandiri Tegal Tahun 2023

Berdasarkan dari tabel *turnover* karyawan diatas, tampak bahwa komitmen organisasi karyawan rendah, dimana terbukti banyaknya karyawan yang keluar perusahaan. Padahal komitmen organisasi karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam terciptanya kinerja yang baik dan terealisasikannya sebuah tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada CV. Hikmah Mandiri saat ini dengan rendahnya komitmen organisasi karyawan, maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya suatu komitmen salah satunya ialah stres kerja. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012:61). Stres kerja dapat timbul sebab beberapa hal yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, fasilitas kerja yang kurang memadai, konflik kerja dan sebagainya.

Pada CV. Hikmah Mandiri ditemukan adanya fenomena stres kerja dimana karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang besar dan tidak sesuai dengan tugas dan wewenang jabatan. Seperti pada bagian keuangan, selain pekerjaan mereka yang mengatur pembukuan perusahaan setiap hari, disisi lain mereka juga dituntut untuk mengatur barang pesanan, pajak perusahaan, dan mereka juga harus punya kemampuan melayani *customer*. Kemudian pada bagian pelayanan selain mereka harus bisa melayani mereka juga harus pandai dalam ilmu bangunan dan pembukuan. Sebab beberapa pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tapi mereka dituntut untuk bisa mengerjakannya, maka itulah yang menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan. Hal ini dinilai dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bisa berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan dalam persaingan industri yang semakin menantang (Rahmi dan Mulyadi, 2018). Didalam suatu perusahaan, karyawan menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan dan menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut.

**Gambar 1**

**Data Penjualan CV. Hikmah Mandiri Tegal 2022**

Berdasarkan grafik data pendapatan diatas jumlah pendapatan pada bulan september - desember mengalami penurunan. Menurunnya jumlah pendapatan pada bulan september - desember di CV. Hikmah Mandiri disebabkan oleh rendahnya keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Hal ini terlihat dari rendahnya perilaku karyawan dalam perusahaan seperti sikap antusias yang rendah terhadap pekerjaan dimana karyawan masih kurang efektif dalam memasarkan produk perusahaan yang menyebabkan menurunnya penjualan, kemudian kurangnya keterlibatan karyawan sebab masih rendahnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahan, selain itu beberapa karyawan dinilai sering kurang fokus dalam bekerja dan sering terlambat saat bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan bentuk dukungan yang dilakukan oleh organisasi kepada para karyawan sebagai bentuk sarana pengembangan diri. Fenomena yang terjadi pada CV. Hikmah Mandiri adalah masih rendahnya dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Berikut tabel 2 mengenai dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan

**Tabel 2**

**Bentuk Dukungan Organisasi**

**CV. Hikmah Mandiri Tegal**

|  |  |
| --- | --- |
| No | Dukungan Organisasi |
| 1. | Gaji |
| 2. | Tunjangan Kesehatan |
| 3. | Tunjangan Hari Raya |
| 4. | Bonus |

Sumber: CV. Hikmah Mandiri Tegal 2023

Berdasarkan tabel 2 mengenai bentuk dukungan organisasi CV. Hikmah Mandiri Tegal hanya sebatas gaji, tunjangan, dan bonus saja. Dukungan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan diri seperti pelatihan dan promosi jabatan sangat minim. Pelatihan hanya diberikan pada saat awal menjadi karyawan baru dengan kurun waktu ±1 minggu. Pelatihan seperti *off the job training* atau *on the job training* selama bekerja sangat amat jarang diberikan, mengingat bahwa dukungan seperti pelatihan dan promosi jabatan sangat penting untuk menambah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman dan sebagai sarana pengembangan diri bagi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43). Fenomena mengenai lingkungan kerja yang ditemukan pada CV. Hikmah Mandiri diantaranya terdapat ruang kerja yang kurang luas, sirkulasi udara seperti kipas angin dan AC yang sudah lama tidak berfungsi, tingkat kebisingan yang ditimbulkan dari pemotongan baja ringan yang sering menimbulkan kesalahan komunikasi antara karyawan dengan pelanggan, dan tidak adanya ruangan untuk beribadah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya penelitian ini dilakukan agar diketahui berbagai faktor yang harus diperhatikan oleh CV. Hikmah Mandiri Tegal dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Hikmah Mandiri Tegal dengan judul **“*Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dukungan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal*.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal?
5. Apakah stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal?
6. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.
5. Apakah stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.
6. **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian diharapkan mempunyai manfaat yang baik. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan asumsi pemikiran terkait komitmen organisasi karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan refensi terhadap penulisan karya ilmiah selanjutnya.
5. Manfaat Praktis
6. Bagi Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti mengenai komitmen organisasi karyawan didalam sebuah perusahaan.

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

Teori memegang peranan yang sangat penting. Adanya teori memungkinkan sebuah penelitian yang dilakukan memiliki dasar yang kuat sehingga tidak hanya sekadar coba-coba (*trial and error*).

1. **Komitmen Organisasi**
2. **Pengertian Komitmen Organisasi**

Luthans (2018:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, (2) keinginan untuk berusaha sesuai dengan keinginan organisasi, dan (3) keyakinan atas penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan pada organisasi dan proses dimana anggota organisasi memberikan perhatiannya terhadap organisasi serta keberhasilan yang berkelanjutan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006:122) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Wibowo, 2017:213) mengatakan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai suatu tingkatan dimana individu terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya.

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam (Wibowo, 2017:214) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, dimana apakah pekerja akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan dan mengejar pekerjaan lain (*turns over*). Selanjutmya menurut Wibowo (2017:214) komitmen organisasi pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi karena merasa bahwa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Menurut Sopiah (2008:157) komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat dalam mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Berdasarkan pengertian tentang komitmen diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan atau kesediaan seseorang untuk mempertahankan dirinya tetap sebagai anggota organisasi dan dengan menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi.

1. **Faktor-faktor Yang Memengaruhi 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 (Sopiah, 2009:163) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1. Faktor Personal

Meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

1. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.

1. Karakteristik Struktur

Meliputi besar/kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bergabung dengan suatu organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda dengan mereka yang telah bergabung dengan organisasi selama beberapa dekade.

1. **Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Dessler dalam (Luthans 2018:250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen Pada Nilai Utama Manusia

Dengan membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

1. Memperjelas dan Mengomunikasikan Misi.

Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, serta membentuk tradisi.

1. Menjamin Keadilan Organisasi.

Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komperehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

1. Menciptakan Rasa Komunitas.

Membangun homogenitas berdasarkan nilai, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim.

1. Mendukung Perkembangan Karyawan

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

1. **Dimensi Komitmen Organisasi**

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam (Wibowo, 2017:215) menyebutkan ada tiga macam dimensi komitmen:

1. *Affective Commitment*

Adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka bertahan karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional atau *emotion based* dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

1. *Continuance Commitment*

Adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita masih perlu. Ini termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

1. *Normative Commitment*

Adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, alasan untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan hutang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

1. **Stres Kerja**
2. **Pengertian Stres Kerja**

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jenis dan lamanya stres. Stres adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012:61). Menurut Luthans (2018:441) stres didefinisikan sebagai suatu respon terhadap situasi eksternal yang menghasilkan adanya penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku pada anggota organisasi.

Menurut Siagian (2015:300) stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya dan berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Griffin dan Moorhead dalam (Wibowo, 2017:187) menyatakan bahwa stres adalah respon adaptif seseorang terhadap stimulus yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang tersebut. Mangkunegara (2013:157) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, cemas, tegang, dan gugup.

Selanjutnya Sedarmayanti (2011:76) stres didefinisikan sebagai tuntutan yang berlebihan pada kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan baik dalam aktivitas sosial, pekerjaan kantor, atau kegiatan di waktu senggang yang dapat menyebabkan beban yang tidak semestinya. Berdasarkan pengertian tentang stres kerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan ataupun lingkungan yang berlebihan.

1. **Faktor-Faktor Penyebab Stres**

Penyebab timbulnya stres pada individu disebabkan dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan karyawan itu sendiri.

Luthans (2018:442) adapun penyebab timbulnya stres adalah:

1. Stresor Ekstraorganisasi

Kebanyakan stres kerja mengabaikan pentingnya kekuatan dan peristiwa eksternal, tetapi ternyata hal tersebut memiliki dampak yang sangat besar. Jelas bahwa stres kerja tidak hanya terbatas pada apa yang terjadi dalam organisasi selama jam kerja. Stres ekstraorganisasi mencakup hal seperti perubahan sosial/teknologi. Tingkat perubahan yang mengejutkan ini memiliki efek yang besar pada gaya hidup seseorang, dan hal ini tentu saja terbawa dalam pekerjaan, dan sebagian besar kehidupan modern dapat meningkatkan stres dan menurunkan kesehatan seseorang. Keluarga juga memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran, atau hubungan yang tidak baik dengan orang tua, pasangan atau anak dapat menjadi sumber stres yang signifikan pada karyawan. Ras dan kelas serta kondisi tempat tinggal atau sosial juga termasuk dalam stresor ekstraorganisasi.

1. Stresor Organisasi

Meskipun organisasi terdiri dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih besar, terutama pada organisasi yang terdapat stresor didalamnya. Beberapa contoh khusus dari stresor organisasi termasuk tanggung jawab tanpa kekuasaan, ketidakmampuan menyampaikan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, dan kurangnya uraian tugas yang jelas atau berkurangnya hubungan antar karyawan.

1. Stresor Kelompok

Kelompok dapat menjadi sumber stres. Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua area:

1. Kurangnya kohesivitas kelompok

Kurangnya kohesivitas dapat menimbulkan stres jika karyawan tidak mendapat kesempatan untuk berbagi karena rancangan pekerjaan, penyelia melarang atau membatasi, atau karena anggota tim mengecualikan karyawan lain.

1. Kurangnya dukungan sosial

Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Mereka akan menjadi lebih baik dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama. Jika jenis dukungan sosial ini berkurang pada individu, maka situasi tersebut akan membuat stres.

1. Stresor Individu

Stresor individu berkaitan dengan dimensi keadaan pribadi dan kepribadian yang dapat mempengaruhi stres. Misalnya seperti kontrol pribadi, ketidakberdayaan yang dipelajari dan ketahanan dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Selain itu, tingka konflik internal dalam diri individu yang timbul dari frustasi, tujuan, dan peran, secara jelas berdampak pada stresor individu.

1. **Mengatasi Stres**

Mengatasi stres menunjukkan pada perilaku dan pemikiran yang digunakan untuk mengelola baik tuntutan yang menimbulkan stres maupun emosi yang berkaitan dengan tuntutan yang menimbulkan stres.

Mangkunegara (2013,158) menyatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres:

1. Pola Sehat

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. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada waktu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangandan tekanan cukup banyak.

1. Pola Harmonis

Pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, seseorang mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Mampu selalu menghadapi tugas secara cepat, dan mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.

1. Pola Patologis

Pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak dimiliki kemampuan dan keteraturan dalam mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang tidak baik.

1. **Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Ada beberapa hal yang menjadi dimensi dan indikator stres kerja. Menurut Suprihanto dalam (Sunyoto, 2012:63) dimensi dan indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Penyebab Fisik

Suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yang menjadi penyebab sumber stres yang dirasakan. Meliputi kelelahan kerja.

1. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi dan volume kerja yang banyak.

1. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan meliputi percepatan dalam pekerjaan atau organisasi dan ambiguitas.

1. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidak cocokan suami-istri, masalah keuangan, perceraian dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

1. **Keterlibatan Karyawan**
2. **Pengertian Keterlibatan Karyawan**

Sebagai teknik pengambilan keputusan, partisipatif mencakup individu atau kelompok dalam proses. Luthans (2018:417) menyatakan bahwa dalam organisasi saat ini, teknik partisipasi diterapkan secara informal pada individu atau tim atau secara formal pada program. Menurut Rahmi dan Mulyadi (2018) keterlibatan karyawan merupakan sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Apabila mereka merasa pekerjaannya penting dan bermakna dan apabila interaksi mereka dengan rekan kerja dan supervisor dihargai maka pekerja akan mempunyai kemauan besar dari pekerjaannya dan merasakan hubungan mendalam dengan organisasi (Wibowo, 2017:57).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa keterlibatan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan *vigor, dedication,* dan *absorption*. Keterlibatan mengacu pada afektif yang terus-menerus dan meresap keadaan kognitif yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu.

Persoalan pada partisipatif karyawan adalah kecenderungan terhadap pseudo partisipasi (partisipasi palsu). Banyak manajer meminta partisipasi, tetapi saat bawahan menanggapinya dengan memberi saran atau mencoba memberi masukan pada sebuah keputusan, mereka diabaikan dan tidak pernah menerima umpan balik. Hal ini dapat menyebabkan bumerang pada kepuasan karyawan (Luthans, 2018:418).

Menurut Saks (2006) keterlibatan didefinisikan sebagai konstruksi yang berbeda dan unik yang terdiri dari kognitif, emosional, dan komponen perilaku yang terkait dengan kinerja peran individu. Ketika organisasi gagal menyediakan sumber daya ini, individu cenderung akan menarik diri dan melepaskan diri dari peran mereka. Dengan demikian jumlah sumber daya kognitif, emosional, dan fisik yang disiapkan seseorang untuk dicurahkan dalam kinerja peran kerja seseorang bergantung pada sumber daya ekonomi dan sosioemosional yang diterima dari organisasi.

Berdasarkan pengertian keterlibatan karyawan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan merupakan suatu partisipasi aktif yang dilakukan oleh karyawan terhadap keberlangsungan hidup suatu organisasi.

1. **Faktor Penyebab Keterlibatan Karyawan**

Faktor penyebab keterlibatan karyawan menurut Saks (2006) antara lain:

1. Karakteristik Pekerjaan

Keterlibatan karyawan dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, penggunaan keterampilan, bebas dan bijak dalam mengambil keputusan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi yang penting.

1. Penghargaan dan Pengakuan

Karyawan akan lebih cenderung melibatkan diri mereka sendiri ditempat kerja sejalan mereka merasakan penghargaan dan pengakuan yang lebih besar atas kinerja peran mereka. Ketika karyawan menerima penghargaan dan pengakuan dari organisasinya, mereka akan merasa berkewajiban untuk merespons dengan tingkat keterlibatan yang tinggi.

1. Dukungan Organisasi dan Dukungan Supervisor

Aspek penting dari keterlibatan berasal dari jumlah perhatian dan dukungan yang dianggap karyawan diberikan oleh organisasi mereka serta atasan langsung mereka. Dukungan organisasi mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dukungan supervisor juga menjadi suatu hal yang penting dalam keterlibatan karyawan.

1. Keadilan Distributif dan Prosedural

Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi seseorang tentang hasil keputusan. Keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari sarana dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distribusi sumber daya. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki persepsi keadilan yang tinggi dalam organisasinya, mereka cenderung merasa berkewajiban juga untuk bersikap adil dalam menjalankan peran mereka dengan memberikan lebih banyak dari diri mereka sendiri melalui tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

1. **Dampak atau Konsekuensi Keterlibatan Karyawan**

Dampak dari keterlibatan karyawan menurut Saks (2006), antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Pengalaman keterlibatan digambarkan sebagai pengalaman yang memuaskan, pengalaman positif terkait pekerjaan dan keadaan pikiran. Pengalaman dan emosi positif ini cenderung menghasilkan hasil kerja yang positif.

1. Komitmen Organisasi

Dengan kedua belah pihak melakukan pertukaran pendapat, hasilnya akan menjadi hubungan yang saling percaya dan setia serta komitmen bersama. Akibatnya, individu yang terlibat cenderung memiliki hubungan yang lebih percaya dan berkualitas tinggi dengan atasan mereka dan oleh karena itu, akan lebih cenderung memberi sikap dan niat yang lebih positif terhadap organisasi.

1. *Intention to Quit*

Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan niat untuk keluar dari perusahaan memiliki hubungan negatif, artinya bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam perusahaan maka akan semakin rendah niat untuk keluar perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan karyawan dalam perusahaan maka akan semakin tinggi niat untuk keluar perusahaan.

1. **Dimensi dan Indikator Keterlibatan Karyawan**

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dimensi dan indikator keterlibatan karyawan ada tiga, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan bekerja.

1. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam pekerjaan. Dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman yang berharga, menginspirasi, dan menantang. Mereka merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

1. *Absorption* (Penyerapan)

*Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, dimana waktu terasa berlalu begitu cepat sehingga seseorang sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

1. **Dukungan Organisasi**
2. **Pengertian Dukungan Organisasi**

Menurut Eisenberg, et al. dalam (Rhoades dan Eisenberg, 2002) dukungan organisasi mengandaikan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi untuk menghargai pekerjaan yang meningkat dan upaya untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Yusuf dan Syarif (2017:81) teori dukungan organisasi membahas proses yang mendasari konsekuensi persepsi dukungan organisasi. Pertama, dasar norma timbal balik. Kedua, perhatian, persetujuan, dan rasa hormat yang dikonotasikan dengan persepsi dukungan organisasi yang harus memenuhi kebutuhan sosioemosional. Ketiga, persepsi dukungan organisasi harus memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui kinerja mereka.

Menurut Rosyiana (2019:57) dukungan organisasi merupakan hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Widiyastuti (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi dalam perusahaan dipandang sebagai kerangka yang sangat penting untuk dipahami dan diperhatikan. Ketika karyawan merasa perusahaan berlaku adil, adanya dukungan atasan terhadap karyawan, serta adanya penghargaan hal ini akan mendorong karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional. Menurut Robbins & Judge dalam (Yusuf dan Syarif, 2017:82) dukungan organisasi yang dirasakan adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Berdasarkan pengertian tentang dukungan organisasi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi merupakan sejauh mana organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

1. **Bentuk-Bentuk Dukungan Organisasi**

Menurut Rhoades dan Eisenberg (2002) dukungan organisasi terdiri dari tiga bentuk umum, antara lain:

1. Keadilan

Keadilan menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. Mencakup aspek keadilan strutural (peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan) dan aspek sosial (memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka)

1. Dukungan Atasan

Pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Karena dengan atasan memberikan arahan dan melakukan penilaian kerja bawahan, maka karyawan akan mengindikasikan bahwa atasan memberikan dukungan organisasi.

1. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan
2. Gaji, Pengakuan, dan Promosi

Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapat hadiah akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

1. Keamanan dalam Bekerja

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaannya di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

1. Kemandirian

Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan.

1. Peran *Stressor*

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan dan pekerjaan.

1. Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

1. **Dampak Dukungan Organisasi**

Menurut Rhoades dan Eisenberg (2002) dampak atau konsekuensi dari adanya dukungan organisasi, antara lain:

1. Komitmen Organisasi

Atas dasar norma timbal balik, dukungan organisasi akan menciptakan kewajiban untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan. Kewajiban tersebut akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

1. Efek terkait pekerjaan

Dukungan organisasi mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan kerja dan suasana hati yang positif.

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja mengarah pada identifikasi dan minat pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dirasakan karyawan berhubungan dengan minat. Dengan memaksimalkan kompetensi karyawan, dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaan mereka.

1. Kinerja

Dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tindakan yang melampaui tanggung jawab yang sudah ditentukan sehingga dapat memberi keuntungan organisasi. Tindakan tersebut berupa saling membantu sesama, melakukan tindakan yang dapat melindungi organisasi dari berbagai resiko, berbagi ilmu dan keterampilan yang memiliki manfaat bagi organisasi.

1. Tekanan atau Ketegangan

Dukungan organisasi diharapkan dapat mengurangi resiko psikologis dan psikosomatis yang tidak menyenangkan (ketegangan) terhadap stres dengan menunjukkan ketersediaan bantuan meterial dan dukungan emosional saat dibutuhkan untuk menghadapi beban kerja yang tinggi.

1. **Dimensi dan Indikator Dukungan Organisasi**

Menurut Rhoades dan Eisenberg (2002) dukungan organisasi terdiri dari tiga bentuk umum, antara lain:

1. Keadilan

Mencakup keputusan karyawan, dan pemberian penghargaan yang adil.

1. Dukungan Atasan

Mencakup atasan memberikan arahan dan melakukan penilaian kerja bawahan.

1. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Mencakup pemberian gaji, pengakuan, promosi jabatan, dan pelatihan.

1. **Lingkungan Kerja**
2. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan bekerja dan berdampak pada keinginannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2012:43).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011:28).

Menurut Moekijat dalam (Faisal dan Dewi, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Menurut Soetjipto dalam (Sihaloho dan Siregar, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sihaloho dan Siregar (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Berdasarkan pengertian tentang lingkungan kerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada disekitar karyawan baik langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pekerjaan mereka.

1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2011:28) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

1. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

1. Kelembaban di Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat menganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbukan kesalahan komunikasi.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. secara umum, getaran mekanis dapat menganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbulnya beberapa penyakit.

1. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempst kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangka bau-bauan dengan pemakaian *air condition* di sekitar tempat kerja.

1. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

1. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

1. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan menganggu konsentrasi kerja.

1. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

1. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012:44) ada beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi:

1. Hubungan Karyawan
2. Hubungan individu

Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis.

1. Hubungan kelompok

Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

1. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

1. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Dapat dilakukan pula dengan pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifer.

1. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dengan memanfaatkan satpam atau kamera CCTV.

1. **Penelitian Terdahulu**

Beberapa kajian penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Kadek Sri Widayanti dan Ni Ketut Sariyathi (2016)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri” penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 94 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel bebas (X) dan teknik pengambilan sampel tidak menggunakan teknik *proportional random sampling* Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” penelitian ini dilakukan pada Artha Agung *Resort and Restaurant* dan merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel *Job Insecurity* dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X). Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel jenuh, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Amelia Rahmi dan Mulyadi (2018)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional PT. PLN Banda Aceh” penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 115 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X). Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel jenuh, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Anggun Wahyu Winasis dan Siti Samsiyah (2020)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya” penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan keadilan organisasi sebagai variabel bebas (X). Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel jenuh, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Nadhifa Faisal dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” penelitian ini dilakukan pada PT. Harum Indah Sari Tours & Travel dan merupakan jenis penelitian asosiatif kausalitas. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *proportional incidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (X) dan teknik pengambilan sampel tidak menggunakan teknik *proportional incidental sampling* Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Purnama Yanti Purba, dkk (2022)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indako Trading Coy Medan” penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 121 karyawan dengan teknik pengambilan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan *reward* sebagai variabel (X) dan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, dan analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Didik Subiyanto dan Retno Annisa Utami (2021)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi” penelitian ini dilakukan pada Hotel Horison Ultima Riss dan merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif berbentuk deskriptif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel (X) dan jenis penelitian deskriptif. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel dukungan organisasi sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), teknik pengambilan sampel jenuh, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Nurul Indayati, dkk (2011)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)” penelitian ini merupakan jenis penelitian konfirmatory. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 130 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling (SEM)*. Hasil dari penelitian ini adalah keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, adalah keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), variabel kinerja (Y), jenis penelitian konfirmatory, teknik pengambilan sampel *simple random sampling*, dan teknik analisis data menggunakan SEM.. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y). Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Putu Agus Yoga Ariawan dan A.A. Ayu Sriathi (2018)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Banyumas Denpasar” penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X). Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel jenuh, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

1. Ani Suwenti, dkk (2017)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) TRANS-JBTB APP MADIUN” penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis tidak menggunakan variabel pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X). Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah penulis sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan sebagai variabel (X) dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel (Y), merupakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel jenuh, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis Data** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| Kadek Sri Widayanti,  Ni Ketut Sariyathi (2016) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri | Uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda | **Variabel:**  Stres kerja, komitmen organisasi.  **Jenis penelitian**:  Penelitian asosiatif | **Variabel:**  Kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan.  **Teknik Sampling**:  *Proportional random sampling* |
| I Ketut Agus Pande Gunawan,  I Komang Ardana (2020) | Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional | Uji instrumen penelitian, regresi linier berganda | **Variabel:**  Lingkungan kerja, komitmen organisasi.  **Jenis penelitian:**  Penelitian asosiatif  **Teknik Sampling**:  Sensus/jenuh | **Variabel:**  *Job insecurity*, budaya organisasi. |
| Amelia Rahmi,  Mulyadi (2018) | Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi PT. PLN Banda Aceh | Uji hipotesis, regresi linier berganda | **Variabel:**  Keterlibatan karyawan, komitmen organisasi.  **Jenis penelitian**:  Penelitian asosiatif  **Teknik sampling:**  Sensus/jenuh | **Variabel:**  Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi. |
| Anggun Wahyu Winasis,  Siti Samsiyah (2020) | Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. | Uji instrumen penelitian, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. | **Variabel:**  Lingkungan kerja, komitmen organisasi.  **Jenis penelitian**:  Penelitian asosiatif.  **Teknik sampling:**  Sensus/jenuh | **Variabel:**  Budaya organisasi, keadilan organisasi. |
| Nadhifa Faisal,  I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019) | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Teerhadap Komitmen Organisasi Karyawan | Uji hipotesis,  Regresi linier berganda | **Variabel:**  Lingkungan kerja, komitmen organisasi  **Jenis penelitian:**  Penelitian asosiatif. | **Variabel:**  Kompensasi, budaya organisasi  **Teknik sampling:**  *Proportional incidental sampling* |
| Purnama Yanti Purba, dkk (2022) | Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indako Trading Coy Medan. | Uji Asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis. | **Variabel:**  Stres kerja, komitmen organisasi  **Jenis penelitian:**  Penelitian asosiatif. | **Variabel:**  Kepemimpinan dan *Reward* **Teknik sampling:**:  *Simple Random Sampling*. Dengan rumus Slovin. |
| Didik Subiyanto,  Retno Annisa Utami (2021) | Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi | Uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. | **Variabel:**  Dukungan organisasi, komitmen organisasi  **Teknik sampling:**  Sensus/jenuh | **Variabel:**  Kepuasan kerja, motivasi kerja  **Jenis penelitian:**  Penelitian deskriptif |
| Nurul Indayati, dkk (2011) | Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya) | *Structural Equation Modeling (SEM)* | **Variabel:**  Keterlibatan karyawan, komitmen organisasi | **Variabel:**  Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja  **Teknik sampling:**  *Simple random sampling*  **Teknik analisis data:**  *Structural Equation Modeling (SEM)* |
| Putu Agus Yoga Ariawan,  A.A. Ayu Sriathi (2018) | Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Banyumas Denpasar | Uji instrumen penelitian, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. | **Variabel:**  Stres kerja, komitmen organisasi  **Jenis penelitian:**  Penelitian asosiatif.  **Teknik sampling:**  Sensus/jenuh | **Variabel:**  Kepuasan kerja, |
| Ani Suwenti, dkk (2017) | Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Trans-JBTB APP Madiun | Uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi | **Variabel:**  Keterlibatan Karyawan, komitmen organisasi  **Jenis penelitian:**  Penelitian kuantitatif  **Teknik sampling:**  Sensus/jenuh | **Variabel:**  Pemberdayaan kerja, kepuasan kerja. |

Sumber: Jurnal Penelitian

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**
2. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Sri Widayanti dan Ni Ketut Sariyathi (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

1. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia Rahmi dan Mulyadi (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Artinya semakin tinggi nilai keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula nilai komitmen organisasional.

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ana Suwenti, dkk (2017) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat. Dengan adanya dukungan positif dari pimpinan dan segi tunjangan bagi kesejahteraan karyawan dapat memacu karyawan dalam bekerja untuk lebih baik dan memunculkan semangat tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadhifa Faisal dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawannya maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan karena karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja disekitar. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin rendah komitmen organisasional karyawan.

Stres Kerja (X1) H1

Keterlibatan Karyawan (X2)

H2

Komitmen Organisasi (Y)

Dukungan Organisasi (X3)

H3

H4

Lingkungan Kerja (X4)

H5

**Gambar 2**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan:

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

H2: Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

H3: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

H5: Stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan metode kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:15) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2009:8) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal sejumlah 35 orang, yang terdiri dari 2 perempuan dan 33 laki-laki.

**Tabel 4**

**Data Karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | Jumlah |
| 1. | Bagian Keuangan | 5 |
| 2. | Bagian Pelayanan | 12 |
| 3. | Bagian Pengiriman | 18 |
| Jumlah | | 35 |

Sumber: CV. Hikmah Mandiri Tegal 2023

Karena jumlah populasi kurang dari 100. Maka teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2009:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan jumlah populasi relatif kecil sehingga semua karyawan dijadikan sampel.

1. **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

Definisi konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai subjektif dan dapat menimbulkan ambigu. (Suliyanto, 2018:147)

1. Variabel Dependent
2. Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:157) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

1. Variabel Independent
2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

1. Keterlibatan Karyawan

Menurut Rahmi dan Mulyadi (2018) keterlibatan karyawan adalah sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

1. Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberg et,al dalam (Rhoades dan Eisenberg, 2002) dukungan organisasi mengandaikan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi untuk menghargai pekerjaan yang meningkat dan upaya untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

**Tabel 5**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Komitmen organisasi | *Affective Commitment* | Tingkat keterikatan secara emosional dengan organisasi. | 1,2,3 | Likert | Colquitt et,al (dalam Wibowo, 2017:215) |
| *Continuance* *Commitment* | Tingkat keinginan untuk bertahan dalam organisasi karena kebutuhan. | 4,5 |
| *Normative* *Commitment* | Tingkat keinginan untuk bertahan dalam organisasi karena kewajiban. | 6,7 |
| Stres Kerja | Penyebab fisik | Kelelahan kerja | 1,2 | Likert | Suprihanto (dalam Sunyoto, 2012:63) |
| Beban kerja | Keahlian | 3 |
| Volume kerja | 4,5 |
| Sifat pekerjaan | Percepatan | 6 |
| Ambiguitas | 7 |
| Kesulitan | Masalah keuangan | 8 |
| Keterlibatan karyawan | *Vigor* | Semangat dalam bekerja | 1 | Likert | Schaufeli dan Bakker (2004) |
| Gigih dalam menghadapi kesulitan pekerjaan | 2 |
| *Dedication* | Antusias terhadap pekerjaan | 3 |
| Bangga terhadap pekerjaan | 4 |
| Perasaan senang dengan pekerjaan menantang | 5 |
| *Absorption* | Konsentrasi terhadap pekerjaan | 6 |
| Dukungan organisasi | Keadilan | Keputusan karyawan | 1 | Likert | Rhoades dan Eisenberg (2002) |
| Pemberi penghargaan | 2 |
| Dukungan atasan | Atasan memberikan arahan | 3 |
| Penilaian kinerja karyawan | 4 |
| Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan | Gaji | 5 |
| Pengakuan | 6 |
| Promosi jabatan | 7 |
| Pelatihan | 8 |
| Lingkungan kerja | Hubungan karyawan | Hubungan individu | 1 | Likert | Sunyoto (2012:44) |
| Hubungan kelompok | 2 |
| Kebisingan | Kebisingan di tempat kerja | 3 |
| Penerangan | Penerangan listrik dan matahari | 4 |
| Sirkulasi udara | Ventilasi | 5 |
| Kipas angin atau AC | 6 |
| Keamanan | Keamanan ditempat kerja | 7 |

1. **Metode Pengumpulan Data**
2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data primer dan data sekunder. Menurut Suliyanto (2018:156) Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian, seperti jurnal, buku cetak dan sebagainya.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Suliyanto, 2018:153).

1. Teknik Pengumpulan Data
2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan berupa daftar pertanyaan (*checklist*) dengan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:63). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju” (Suliyanto, 2011:10). Dimana teknik pemberian skor yang digunakan adalah:

**Tabel 6**

**Pengukuran Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Pernyataan** | |
| **Positif** | **Negatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Netral | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Sumber: Suliyanto (2011)

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Suliyanto (2018:233) menyatakan bahwa validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Menurut Sujarweni (2023:83) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel (df=n-2) dengan tingkat signifikan 5%, r tabel untuk N = 30 diperoleh r tabel sebesar 0,361. Apabila r hitung > r tabel maka instrumen dikatakan valid sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

rxy : koefisien korelasi antara X dan Y

∑x : jumlah skor masing-masing item

∑y : jumlah skor setiap item

∑x2 : jumlah skor tiap item di kuadratkan

∑y2 : skor total di kuadratkan

n : jumlah subyek yang diselidiki

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya (Suliyanto, 2018:254). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Sujarweni (2023:85) Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Keterangan :

*r* : koefisien *reliability instrument*

*k* : banyaknya butir pertanyaan

∑ σ *b* 2 : total varians item

σ *t* 2 : varians total

1. **Metode Analisis Data**
2. **Metode *Succesive Interval* (MSI)**

Jenis data yang akan dikumpulkan oleh peneliti berkaitan erat dengan metode statistika yang digunakan. Oleh karena itu setiap jenis data yang tidak memenuhi syarat dilakukannya suatu metode statistika tertentu, harus diubah atau dikonversi ke dalam jenis data yang sesuai dengan metode statistika yang digunakan.

Suliyanto (2018:142) Seringkali data yang diperoleh dalam penelitian adalah yang berskala ordinal (misalnya Likert’s), sehingga tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik seperti regresi atau analisis jalur, oleh karena itu, data ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan Metode *Succesive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive intervals* (Abdurahman, 2017:62) adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan mengguakan rumus:

Keterangan:

Area = daerah kurva

Density = tinggi kurva

Nilai-nilai density diperoleh dari tabel ordinal distribusi normal baku.

1. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: Y = Svi + SVmin. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).
2. **Uji Asumsi Klasik**
3. **Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian mendekati nilai rata-ratanya (Suliyanto, 2011:69)

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residu yang terstandarisasi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Kriteria pengujian menurut Suliyanto (2011:75) yaitu:

1. Jika nilai Sig. < alpha (0,05), artinya nilai residual terstandarisasi tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai Sig. > alpha (0,05), artinya nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.
3. **Multikolinieritas**

Menurut Suliyanto (2011:81) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka dalam model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF < 10 maka model dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Suliyanto, 2011:90).

1. **Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas (Suliyanto, 2011:95).

Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Kriteria uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* (Suliyanto, 2011:95) :

1. Jika scatterplot menyebar secara acak dan tidak terdapat pola yang jelas menunjukkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk.
2. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, misalnya bergelombang, melebar kemudian menyempit maka hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.
3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk memperoleh pengujian hipotesis, maka peneliti menggunakan model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan pada kenyataan yang jauh lebih kompleks, dimana satu varibel tergantung dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011:53). Alat analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan persamaan dasar sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54):

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e

Keterangan :

Y : komitmen organisasi

a : konstanta

b1 : koefisien regresi variabel stres kerja

b2 : koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan

b3 : koefisien regresi variabel dukungan organisasi

b4 : koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X1 : stres kerja

X2 : keterlibatan karyawan

X3 : dukungan organisasi

X4 : lingkungan kerja

e : nilai residu

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (uji t)**

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (Suliyanto, 2011:62).

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis
2. Menentukan formulasi hipotesis
3. Hipotesis 1

Ho : β1 = 0 : tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Ha : β1 ≠ 0 : terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

1. Hipotesis 2

Ho : β2  = 0 : tidak terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Ha : β2  ≠ 0 : terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

1. Hipotesis 3

Ho : β3  = 0 : tidak terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Ha : β3 ≠ 0 : terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

1. Hipotesis 4

Ho : β4  = 0 : tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Ha : β4 ≠ 0 : terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

1. Menentukan t hitung

Rumus:

Keterangan:

t : nilai t hitung

bj : koefisien regresi

sbj : standar koefisien regresi

1. Menentukan t tabel

Dengan menggunakan uji dua sisi, maka derajat bebasnya adalah df : α/2, n-k. (n merupakan jumlah responden dan k jumlah variabelnya) dengan α = 5% atau 0,05.

1. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila -t tabel < t hitung < t tabel

Ho ditolak apabila t hitung > t tabel atau t hitung < - t tabel

1. Kesimpulan

Jika –t tabel < t hitung < t tabel dan sig > α (0,05) Ho diterima, artinya secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).

Jika t hitung > t tabel atau t hitung < - t tabel dan sig < α (0,05) Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).

1. **Uji Simultan (uji F)**

Uji simultan digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji simultan atau uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011:61).

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis
2. Formulasi Hipotesis

Ho : β1 = β2 = β3 = β4 = 0 : tidak terdapat pengaruh stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

Ha : β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ β4 ≠ 0 : terdapat pengaruh stres kerja, keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Hikmah Mandiri Tegal.

1. Menentukan F hitung

Menentukan F hitung dengan persamaan :

Keterangan:

F : nilai F hitung

R2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel

n : ukuran sampel

1. Menentukan F tabel

Nilai F tabel dengan derajat bebas adalah df : α,(k-1),(n-k) (n merupakan jumlah responden dan k jumlah variabelnya) dengan α = 5% atau 0,05.

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila F hitung < F tabel

Ho ditolak apabila F hitung > F tabel

1. Kesimpulan

Apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai Sig < α (0,05) artinya Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).

1. **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2011:55). Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah:

Keterangan :

R2 : Koefisien determinasi

(Y-Ŷ)2 : Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

(Y-Ῡ)2 : Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 yaitu 0 ≤ R2 ≤ 1. Dimana semakin angkanya mendekati 1 maka semakin baik regresi. Semakin mendekati angka 0 maka mempunyai garis regresi yang kurang baik. Nilai Koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* bukan *R Square* dari model regresi karena *R square* bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model, nilai *R square* akan meningkat meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantungnya. Sedangkan *Adjusted R Square* dapat naik atau turun oleh adanya penambahan variabel baru dalam model (Suliyanto:2011,59).