

Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi)

Ary Indrianingsih¹ Askar Yuniyanto²

¹Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris pengaruh modal psikologi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda) yaitu berjumlah 325 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) modal psikologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Modal Psikologi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional

Abstract

The purpose of this study was to find empirical evidence of the influence of psychological capital, job satisfaction and work stress on organizational commitment to pt. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). The population in this study was all employees of PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda) totals 325 employees. The sample in this study was 110 employees. The sampling technique used is the purposive sampling method. The results of this study show that (1) psychological capital has a positive and insignificant effect on organizational commitment, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (3) work stress has a negative and insignificant effect on organizational commitment.

Keywords: *Psychological Capital, Job Satisfaction, Work Stress, Organizational Commitment*

Copyright (c) 2022 Ary Indrianingsih

Corresponding author :

Email Address : aryindrianingsih@mhs.unisbank.ac.id

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan didunia bisnis sudah semakin meningkat bahkan berskala global, hal ini mengakibatkan perubahan dalam berbagai inovasi, kreatifitas dan strategi untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif untuk

membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan tidak hanya butuh karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi namun juga memiliki produktifitas. Dan juga memerlukan karyawan yang berkomitmen untuk tetap terlibat dalam menyumbangkan kinerja bagi perusahaan serta lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi tidak akan muncul dengan sendiri, karena perusahaan juga membutuhkan karyawan lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan sudah selayaknya mempunyai komitmen dalam bekerja, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis karakteristik dari hubungan karyawan dengan organisasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam bertahan di organisasi atau tidak, dan terindikasi dengan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif (Zurnali C., 2010, p. 127). Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki komitmen organisasi jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat dilihat dari kepercayaan, kesetiaan, keinginan bertahan dan penerimaan dalam tujuan-tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain: Modal psikologi (Etabarian et al., 2012; Sahoo dan Sia, 2015; Khera, 2017; Yildiz, 2018). Kepuasan Kerja (Caykoylu dan Egri, 2010; Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, 2014;). Stres Kerja (Fontana dalam Rulestari dan Eryanto, 2012:22; Markovits, et al., 2007, Mulyati, 2008).

Menurut Luthans, Yuseef, dan Aviolio (2007) modal psikologi merupakan suatu keadaan psikologis positif yang dimiliki oleh pegawai yang berguna untuk mempermudah pegawai menyesuaikan diri terhadap lingkungan supaya dapat berkembang dan bersinergi dengan lebih tinggi yang mendasarinya adalah keyakinan, harapan, ketahanan dan optimisme. Menurut Sukiman & Bambang Suko Priyono (2020) modal psikologi merupakan modal yang dimiliki oleh pegawai guna mempermudah dirinya menyesuaikan diri terhadap lingkungan organisasi serta dapat berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Setiap kenaikan modal psikologi umumnya diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, setiap penurunan modal psikologi umumnya diikuti dengan penurunan komitmen organisasional pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian mengenai pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Sukiman & Suko Priyono (2020) menyatakan bahwa Modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilia & Setyowati (2016) yang menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan Kerja menurut Luthans (2006:243) merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah mereka berikan dengan hal yang dinilai penting. Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja

sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional. Hasil pada Penelitian mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson, 2011; Huang dan Hsiao (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmananda Hutama, Akbar Djahur & Hamid Mochammad Djudi (2016) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh dan signifikan.

Stres Kerja merupakan salah satu permasalahan yang dialami karyawan ditempat kerja, berupa perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam pekerjaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa ada pengelolaan dan penanganan akan berdampak pada keinginan seseorang untuk bertahan di organisasi. Semakin tinggi *stressor* (*workload, pressure, conflict, dan role ambiguity*) yang dirasakan atau dialami karyawan, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Sanjaya, 2012). Tingkat stres dapat mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil pada penelitian pengaruh variabel stres terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Mulyati (2008) membuktikan bahwa variabel stress kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatibi et al., (2009); Firth et al., (2004); Nursyamsi & Karambut dkk. (2012) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

PT. BPR BKK Purwodadi sebagai salah satu Bank yang berbentuk Badan usaha milik daerah (BUMD). Dalam menjalankan usahanya, PT. BPR BKK Purwodadi yang ada di Kabupaten Grobogan dibantu sebanyak 17 unit kantor cabang dan merupakan unit yang terpisah satu dengan yang lain sehingga persaingan antar BKK kerap terjadi di dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Dengan pertimbangan tersebut PT. BPR BKK yang ada di Kabupaten Grobogan melakukan penggabungan usaha atau merger. Peneliti melakukan prasurvey terkait dengan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, prasurvey ini dilakukan terhadap 15 karyawan pada PT. BPR BKK Purwodadi. Dengan hasil sebagai berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasional

Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Max	%	% Rata-rata
------------	------------------	-------------	----------	---	-------------

Saya akan menghabiskan masa karir saya di organisasi	15	54	75	73	
Saya selalu terlibat dalam berbagai pekerjaan untuk pencapaian tujuan di organisasi	15	60	75	80	
Saya merasa sudah memiliki keterikatan dalam organisasi	15	50	75	67	
Saya mempunyai risiko jika meninggalkan organisasi ini	15	35	75	47	
Saya bekerja di organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidup	15	35	75	47	
Saya merasa organisasi ini merupakan pilihan yang terbaik	15	45	75	60	60.8%
Saya menyetujui norma-norma yang ada di organisasi ini	15	40	75	53	
Saya bersedia menerima pekerjaan yang diberikan atasan	15	50	75	67	
Saya bertanggung jawab terhadap setiap penugasan yang diberikan organisasi	15	45	75	60	
Saya selalu membanggakan organisasi kepada orang lain	15	50	75	67	
Saya tetap bertahan bekerja di organisasi karena merupakan kewajiban	15	45	75	60	
Saya selalu mempertimbangkan banyak hal jika meninggalkan organisasi	15	43	75	57	
Saya memiliki keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi	15	45	75	60	
Saya bertahan di organisasi berharap untuk mendapat keuntungan	15	40	75	53	

penghasilan saya akan terbatas jika meninggalkann organisasi ini	15	45	75	60
--	----	----	----	----

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan kesimpulan dari hasil prasurvei pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda) pada 15 pegawai mengenai komitmen organisasional karyawan pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda) menunjukkan bahwa rata-rata dari presentase tersebut adalah sebesar 60.8% dari skor maksimal 75. Nilai skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dan 5 dengan nilai presentase sebesar 47%, dengan pernyataan "Saya mempunyai risiko jika meninggalkan organisasi ini" dan "Saya bekerja diorganisasi untuk memenuhi kebutuhan hidup". Dapat disimpulkan bahwa Sebagian karyawan yang bekerja pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda) tidak beranggapan jika meninggalkan organisasi adalah suatu resiko dan bekerja diorganisasi tidak merupakan karena untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dan untuk nilai skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai presentase 80%, dengan pernyataan "Saya selalu terlibat dalam berbagai pekerjaan untuk pencapaian tujuan di organisasi". Dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di organisasi akan terlibat dalam pencapaian tujuan untuk mencapai suatu komitmen dalam organisasi. Dapat dijelaskan bahwa hasil prasurvei mengenai komitmen organisasional menunjukkan bahwa modal psikologi, kepuasan kerja dan stress kerja pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda) belum maksimal.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Sters dan Porter (1983:442) sikap di mana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi serta tempat individu bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen sebagai suatu perilaku yang bersifat psikologis (*psychological state*) yang dapat membuat individu tau kelompok melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dan merupakan karakteristik hubungan pegawai dengan organisasinya yang dapat mempengaruhi keputusan individu apakah pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi atau meninggalkannya. Komitmen karyawan ditentukan oleh beberapa faktor. Van Dyne, Graham dan Dienesche (1994) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan, yaitu:

- a. Personal berkaitan dengan modal psikologi pada karyawan karena merupakan suatu Ciri kepribadian tertentu; seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistic (senang membantu) akan cenderung lebih komit. Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- b. Situasional berkaitan dengan kepuasan kerja dengan keadilan yang berkaitan dengan dukungan organisasi, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi dan karakteristik pekerjaan
- c. Posisional berkaitan dengan stress kerja karyawan dengan tingkat masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan stress atau komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin banyak memberi peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar stress kerja serta serta peluang promosi lebih tinggi.

Dimensi Komitmen Organisasional dapat diukur melalui model pengukuran komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991) di mana terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu: Komitmen afektif (*Affective Commitment*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan Komitmen normatif (*Normative Commitment*).

Modal Psikologi

Modal psikologi menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007) merupakan suatu konstruk yang menggambarkan potensi dan kapasitas psikologis positif yang dimiliki seseorang. Menurut Luthans et al. (2007) modal psikologi memiliki beberapa dimensi yaitu:

- a. Memiliki kepercayaan (*self-Efficacy*) berkaitan dengan motivasi, sumber daya kognitif dan upaya dalam menyelesaikan tugas dengan berhasil.
- b. Atribusi positif (*Optimism*) berkaitan dengan keinginan baik dan keinginan buruk.
- c. Harapan (*Hope*) berkaitan dengan usaha dalam energi berorientasi pada tujuan dan perencanaan memenuhi tujuan.
- d. Ketahanan (*Resiliency*) berkaitan dengan penerimaan anggota baru, keyakinan yang mendalam, kemampuan yang luar biasa, improvisasi, beradaptasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam semangat bekerja. Jika seseorang merasa puas dalam pekerjaannya maka akan membuat semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai semangat yang tinggi hal ini akan memudahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan Mathis & Jackson (2006:209).

Menurut Frederick Herzberg (dalam Hasimbuan, 1990:177) dimensi yang terdapat pada kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk tanggung jawab.
- b. Prestasi, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.
- c. Tanggung jawab, dalam hal ini pegawai mendapatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya diorganisasi.
- d. Pengakuan, hasil kerja pegawai yang diakui oleh pimpinan dan rekan kerja.
- e. Pertumbuhan Karir, organisasi memberikan kesempatan pegawai dalam mengembangkan karirnya diorganisasi.

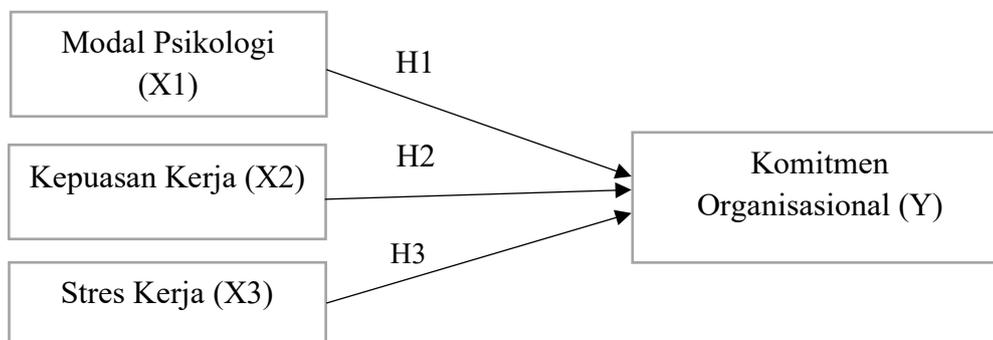
Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting Robbins (2006). Menurut Robbins (2013) dimensi yang terdapat pada stress kerja yaitu:

1. *Role ambiguity*, yaitu ketidak pastian yang muncul saat karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan oleh mereka.
2. *Role conflict*, yaitu bentuk konflik yang disebabkan adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang. Keadaan karyawan berhadapan dengan banyak tugas pada waktu yang sama.
3. *Role overload*, yaitu terlalu banyak pekerjaan.
4. *Interpersonal demand*, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam satu organisasi.

Kerangka pemikiran

Kerangka penelitian dibawah ini menjelaskan bahwa tiga variabel akan dianalisis pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Model koseptual penelitian menunjukkan bahwa modal psiklogi (X1), kepuasan kerja (X2), dan stress kerja (X3) disebut variabel independent. Ketiga variabel tersebut akan dianalisis untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruhnya pada komitmen organisasional (Y) disebut variabel dependent.



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelintian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada PT. BPR BKK Purwodadi yang berjumlah 325 pegawai, dan sampel yag diambil dari penelitian ini adalah berjumlah 110 pegawai pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kebenaran yang digunakan untuk mengukur setiap pernyataan pada kuisisioner dengan alat *ukur measure sampling educuacy*. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis factor / *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan alat uji *Kaiser Mayer-Olkin (KMO)* sebagai syarat kecukupan sampel, apabila memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan dikatakan valid apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,4. Sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Output Uji Validitas

Variabel	KMO >0,5	Indikator	Loading Factor >0,4	Keterangan
Modal Psikologi (X1)	0,725	X1.1	0,529	Valid
		X1.2	0,424	Valid
		X1.3	0,401	Valid
		X1.4	0,417	Valid
		X1.5	0,588	Valid
		X1.6	0,528	Valid
		X1.7	0,572	Valid
		X1.8	0,473	Valid
		X1.9	0,429	Valid
		X1.10	0,673	Valid
		X1.11	0,465	Valid

		X1.12	0,659	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,738	X2.1	0,473	Valid
		X2.2	0,427	Valid
		X2.3	0,522	Valid
		X2.4	0,433	Valid
		X2.5	0,510	Valid
		X2.6	0,462	Valid
		X2.7	0,489	Valid
		X2.8	0,454	Valid
		X2.9	0,476	Valid
		X2.10	0,623	Valid
		X2.11	0,462	Valid
		X2.12	0,416	Valid
		X2.13	0,480	Valid
		X2.14	0,604	Valid
		X2.15	0,489	Valid
Stres Kerja (X3)	0,755	X3.1	0,659	Valid
		X3.2	0,527	Valid
		X3.3	0,569	Valid
		X3.4	0,601	Valid
		X3.5	0,573	Valid
		X3.6	0,527	Valid
		X3.7	0,408	Valid
		X3.8	0,677	Valid
		X3.9	0,630	Valid
		X3.10	0,412	Valid
		X3.11	0,651	Valid
		X3.12	0,563	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	0,652	Y1	0,547	Valid
		Y2	0,558	Valid
		Y3	0,482	Valid
		Y4	0,447	Valid
		Y5	0,550	Valid
		Y6	0,618	Valid
		Y7	0,597	Valid
		Y8	0,564	Valid
		Y9	0,456	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel modal psikologi, kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasional menunjukkan korelasi antar masing-masing indikator terhadap konstruk dari setiap variabel pada semua indikator dan dinyatakan valid. Karena nilai dari keempaat variabel tersebut telah memenuhi ketentuan dalam kecukupan sampel yaitu dengan nilai KMO lebih dari 0,5 dan nilai *Loading Factor* lebih dari 0,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrument pengukuran dengan menggunakan kuesioner dari setiap indikator pada variabel dengan alat ukur *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dengan memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Output uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Modal Psikologi	0,750	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,770	Reliabel
Stres Kerja	0,801	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,681	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yaitu lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel modal psikologi, kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasional adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan perhitungan pada analisis regresi linier berganda antara variabel bebas modal psikologi (X1), kepuasan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y) yang telah di uji, maka dapat diperoleh dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Output Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.184	5.232		.1755	.082
	Modal Psikologi (X1)	.141	.089	.164	1.582	.117
	Kepuasan Kerja (X2)	.342	.082	.441	4.194	.000
	Stres Kerja (X3)	-.004	.054	-.006	-.067	.946

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji analisis linier berganda pada tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,141x_1 + 0,342x_2 + (-0,004x_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel modal psikologi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai beta 0,141
2. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai beta 0,342
3. Variabel stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap komitmen organisasional dengan nilai beta -0,004
4. Berdasarkan hasil dari analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional dibandingkan dengan modal psikologi dan stress kerja dengan nilai beta 0,342

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi dapat diperoleh dari suatu nilai untuk mengukur besarnya pengaruh variabel dari X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dapat

dinyatakan dalam prosentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Output Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R ² Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.294	2.589
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Modal Psikologi (X1)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel modal psikologi, kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasional sebesar 29,4% sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji F yang digunakan untuk apakah semua variabel independent atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat (Y). Untuk menentukan Uji F terdapat syarat-syarat antara lain tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi $F < \alpha$ 0,05, maka terdapat pengaruh secara Bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Output Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.638	3	108.213	16.144	.000 ^b
	Residual	710.535	106	6.703		
	Total	1035.173	109			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Modal Psikologi (X1), Kepuasan Kerja (X2)						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diperoleh F hitung sebesar 16.144 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologi, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dan hal ini menunjukkan bahwa modal psikologi, kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian dalam penentuan apakah jawaban yang terdapat pada pernyataan hipotesis didukung oleh adanya fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam proses pengolahan data, yaitu :

1. Hipotesis 1

Modal Psikologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa modal psikologi mempunyai nilai beta 0,164 dengan nilai signifikansi 0,117 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 1 ditolak.

2. Hipotesis 2

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa modal psikologi mempunyai nilai beta 0,441 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Hipotesis 3

Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa stress kerja memiliki nilai beta -0,006 dengan nilai signifikansi 0,946 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 3 ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data maka akan dilakukan pembahasan secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Modal Psikologi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3), sedangkan variabel dependen Komitmen Organisasional (Y). dengan analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel modal psikologi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap penurunan dalam modal psikologi maka akan semakin turun juga komitmen yang dimiliki karyawan pada PT BPR BKK Purwodadi.

Temuan hasil penelitian yang mendukung penelitian mengenai pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasional dilakukan oleh Sukiman & Suko Priyono (2020) menyatakan bahwa Modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilia & Setyowati (2016) yang menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi.

Temuan hasil pada penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson, (2011); Huang dan Hsiao (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmananda Hutama, Akbar Djahur & Hamid Mochammad Djudi (2016) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh dan signifikan.

3. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa stress kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi, stress kerja yang tinggi tidak berperan dalam komitmen karyawan pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda).

Temuan hasil pada penelitian pengaruh variabel stres terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Mulyati (2008) membuktikan bahwa variabel stress kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatibi et al., (2009); Firth et al., (2004); Nursyamsi & Karambut dkk. (2012) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil pengujian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Modal psikologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda).
3. Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR BKK Purwodadi (Perseroda).

Referensi :

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 1(1), 1-18.
- Allen, N. J., J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Allen, N., Meyer, J. (1991). *A three-component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen, NJ, & Meyer, JP (1990). Pengukuran dan anteseden afektif, kelanjutan dan komitmen normatif terhadap organisasi. *Jurnal psikologi kerja*, 63(1), 1-18.
- Andini Rahma Lukita, A. R. (2021). Pengaruh Psychological Capital (Self Efficacy, Optimism, Hope, Resiliency) terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediating (Studi pada Karyawan Coffee Shop di Kabupaten Sleman) (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Baron, AR & Greenberg, J. (2003). *Perilaku Organisasi dalam Organisasi. Memahami dan mengelola sisi manusiawi dari pekerjaan*. Kanada: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* 16th Edition. New York: Pearson
- Dyne, Van., Linn., Graham, Jill W., Dienesch, Richard M. (1994). *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation*. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Ferdinand, P. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi*
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hasibuan, M. S. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Herzberg F. 1990. *The Motivation to Work*. *John Willey and Sons, Inc*. New York
- Imam, Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, F., Youssef, CM, & Avolio, BJ (2007). *Modal psikologis*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A.A.Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Meglich, P.A., & Valentine, S.R. (2021). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage

- Meilia, C.H.P & Setyowati, W. (2016). Pengaruh modal psikologi, keterlibatan karyawan, komitmen organisasional, kinerja pegawai. (Studi pada Lembaga *penjamin mutu Pendidikan provinsi jawa tengah*). *Manajemen* Vol. 13 Edisi 1, April 2016, hal 45 - 55. ISSN : 1693-9727
- Prasasti, V.T & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga) *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-14, ISSN: 2337-3792
- Puspitawati.N.M.D & Riana, I.G. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KUALITAS LAYANAN. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.8 No.1, Februari 2014
- Putri, G.R & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal* 4 (4) (2015). ISSN 2252-6552
- Robbins, SP dan Hakim, TA (2013) *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-15, *Pearson Education Limited*, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Hakim. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat hal 80
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sanjaya, Frenky. (2012). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable. *Management Analysis Journal*. 1 (2)
- Schermerhorn, John. (1996). *Manajemen dan Perilaku Organisasi* New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. (1983). *Motivational and Work Behaviour*, New York : Mc Graw hill Book Company
- Suadnyani, D.M.L & Netra, I.S.K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 4, 2018: 2289-2322 ISSN : 2302-8912
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI
- Sukiman & Priyono, S.B. (2020). Pengaruh Modal Psikologi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Proceeding SENDIU 2020*, ISBN: 978-979-3649-72-6
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Taurisa, CM, Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) (Disertasi Doktor, Universitas Diponegoro).
- Trisnaningsih. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal dan Prosiding SNA - Simposium Nasional Akuntansi*, Vol 10, tahun 200
- Universitas Psikologi. 2020. Teori Kepuasan Kerja dengan Dimensi (Aspek) dan Faktornya <https://www.universitaspikologi.com/2020/01/teori-kepuasan-kerja-lengkap.html>
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222- 1905

- Wibowo, I.G.P., Riana, I, & Putra, M.S. (2015). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 (2015) : 125-145. ISSN : 2337-3067
- Zuraida, Lukia., Novitasari, Dwi, & Sudarman, Agus. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *EKBISI*, Vol. VII, No. 2, Juni 2013, hal. 245 - 261. ISSN:1907-910
- Zurnali, Cut. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press