

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian stres kerja

Menurut (Sengkey et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi keadaan ketegangan seseorang karena ada yang mempengaruhinya, kondisi tersebut seperti dipengaruhi dari dalam diri maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Gunawan, 2018).

Kemudian menurut (Sandiartha & Suwandana, 2020) stres kerja adalah kondisi termasuk tekanan emosional, khawatir dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Indikator Stres Kerja

Terdapat beberapa indikator stres kerja berdasarkan gejala-gejala yang terdapat diatas. Indikator tersebut meliputi (Sandiartha & Suwandana, 2020) yaitu:

1. Adanya perubahan sistem yang baru
2. Konflik antar kelompok
3. Ketidakesuain pekerjaan

4. Mendapatkan dua peran pekerjaan berbeda
5. Kualitas supervisi yang jelek
6. Beban kerja yang berlebihan
7. Waktu penyelesaian tugas
8. Pekerjaan tidak sesuai harapan

2.1.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Adanya stres kerja pada individu biasanya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, tekanan dan struktur organisasi. Berdasarkan pendapat Stephen P Robbins (2017), faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan atau perubahan situasi bisnis yang mempengaruhi struktur organisasi karena menyebabkan ketidakpastian ekonomi. Apabila perekonomian mengalami penurunan, maka seseorang akan merasa cemas perihal kesejahteraannya. Selain itu, situasi politik yang tidak menentu di Indonesia juga menyebabkan kecemasan para karyawan. Kemajuan teknologi juga menjadi faktor yang membuat stress karyawan, dimana otomatis teknologi atau peralatan yang digunakan juga akan bertambah dan membuat karyawan mau tidak mau harus mempelajarinya kembali dan menyesuaikan diri.

2. Faktor Organisasional

Stres yang ditimbulkan oleh faktor organisasi itu sendiri biasanya disebabkan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, serta konflik antar pribadi.

Akan tetapi faktor organisasional ini dapat dikategorikan menjadi 3 hal yaitu :

a. Tuntutan tugas

Terkait akan pekerjaan yang dilakukan. Tuntutan tugas yang paling utama adalah terjadinya berlebihan pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menangani. Selain itu tuntutan tugas juga meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja serta tata ruang kerja. Tata ruang yang penuh dan sesak akan orang dapat menimbulkan kecemasan dan tingkat emosional, sebagaimana hal ini dapat menjadi sumber stres.

b. Tuntutan peran

Terkait akan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran yang dimainkan dalam perusahaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai peran dalam organisasi yang artinya mereka mempunyai kelompok tugas yang harus diselesaikan sesuai aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Jika tenaga kerja tersebut tidak berhasil dalam memainkan perannya maka akan menimbulkan masalah dan memicu stres kerja.

c. Tuntutan antar pribadi

Terkait akan tekanan yang ditimbulkan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan social dan hubungan antar pribadi yang buruk akan menimbulkan stres kerja.

3. Faktor Individu

Stres kerja yang timbul dari faktor individu ini biasanya mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan persepsi yang menganggap pekerjaannya kurang baik.

2.1.1.4 Jenis Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, jenis stres kerja disini menunjukkan jenis stres kerja Distress (stres negatif).

Distress adalah hasil dari stres kerja yang bersifat tidak baik, negatif dan cenderung menimbulkan masalah. Stres ini membahayakan, dimana dapat menyebabkan individu akan lebih terkuras energinya dan membuat penurunan kondisi yang lebih mudah sakit.

2.1.2 Kepuasan Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (Indrasari, 2017) kepuasan karyawan atau kepuasan kerja karyawan di definisikan sebagai perasaan positif akan pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari penilaian karakteristik.

Menurut (Herniwati et al., 2021), kepuasan kerja terjadi saat dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti apa yang diharapkannya.

(Sandiartha & Suwandana, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul atas dampak perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Menurut (Sujati, 2018) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan secara efisien dibedakan dalam dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang berasal dari diri karyawan itu sendiri sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik melibatkan hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lainnya, sistem penggajian dan lainnya. Berdasarkan pendapat Dole dan Schoeder (Indrasari, 2017) kepuasan kerja intrinsik ditentukan oleh penghargaan dari dalam pekerjaan itu sendiri, peluang bagi individu untuk berkembang, sedangkan kepuasan ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti kepuasan pembayaran, dukungan dan kebijakan perusahaan, rekan kerja serta kesempatan untuk promosi.

Berdasarkan pendapat Prabu (Sujati, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Faktor Pegawai

Faktor ini berkaitan dengan kecerdasan (IQ), keahlian khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, pemahaman dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan berkaitan dengan jenis pekerjaan, struktur organisasi, golongan, kedudukan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Teori-teori Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh teori discrepancy, teori motivasi two factor, teori need fulfilment, teori social reference group, serta teori equity. Akan tetapi, pada penelitian ini teori kepuasan karyawan dapat disimpulkan berdasarkan indikatornya hanya dengan satu teori kepuasan karyawan. Teori tersebut adalah teori motivasi two factor.

Teori ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Teori ini merumuskan karakteristiknya dalam dua faktor pengukur kepuasan yaitu satisfiers dan dissatisfiers. Satisfiers berhubungan dengan bagaimana memperoleh kepuasan kerja yang meliputi kebutuhan psikologis seperti, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh promosi dan penghargaan, dan pengakuan. Dissatisfiers adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Karyawan

Pengukuran variabel kepuasan kerja karyawan terdiri atas 5 indikator (Sandiartha & Suwandana, 2020) antara lain:

1. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini wajar karena bagi karyawan bekerja mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang di dapatkan.

2. Prosedur

Karyawan akan merasa senang serta tertantang jika diberikan pekerjaan yang dapat menjadikan mereka dapat mengerahkan segala kemampuannya. Oleh karena itu, pekerjaan tersebut dapat dianggap menarik, memberikan kesempatan pembelajaran serta kesempatan dalam bertanggungjawab atas pekerjaannya.

3. Kesempatan promosi

Hal ini berkaitan dengan pengembangan diri karyawan. Karyawan memiliki keinginan untuk berkembang dan maju sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga mereka akan merasa puas jika perusahaan memberi kesempatan dalam berkembang dan mendapatkan promosi yang lebih tinggi.

4. Supervisi

Kemampuan atasan dalam menunjukkan minat dan perhatian terhadap pegawai, berperan dalam mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya. Selain itu atasan juga dituntut memiliki kemampuan melakukan pengambilan keputusan secara langsung maupun tidak langsung yang berdampak kepada bawahannya.

5. Rekan kerja

Peran rekan kerja dalam interaksi antar karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Mekta, 2017) komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dalam organisasi. (Cahyani et al., 2020) mengatakan bahwa karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi jika memiliki kepercayaan dan mendapat tujuan serta nilai organisasi, berusaha menuju arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk bertahan pada perusahaan.

(Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tekanan normatif yang digabungkan secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi ialah strategi yang baik dalam pencapaian tujuan, oleh karena itu berikut merupakan faktor-faktor yang berpengaruh dalam komitmen organisasi:

1. Faktor komitmen afektif (affective commitment)

Dalam komitmen afektif, faktor yang berpengaruh antara lain karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja. Faktor lain yang juga berpengaruh di dalamnya ialah dukungan organisasi. Jika karyawan dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi sesuai norma, harapan,

keinginan yang diharapkan, maka secara sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen karyawan pada organisasi.

2. Faktor continue (continuance commitment)

Faktor yang memicu komitmen continue ialah investasi pada organisasi dan opsi pekerjaan lain. Faktor ini berhubungan negatif dengan jumlah opsi pekerjaan lain serta menariknya pekerjaan lain tersebut.

3. Faktor komitmen normatif

Faktor ini terdiri antara lain proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada karyawannya.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

(Allen & Meyer, 1990) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada 3 indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (affective commitment)

Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat bertahan karena menginginkan rekan kerja.

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)

Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (normative commitment)

Yang memiliki komitmen normative yang kuat karena merasa harus melakukannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Latief et al., 2019) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan.

Kinerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Pradhan & Jena, 2017).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Rismawati, 2019 : 69) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi 2, antara lain:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan disini disebutkan dengan potensi (IQ) yang dimiliki serta pendidikan yang sesuai bagi jabatan dan keterampilan. Jika hal tersebut terpenuhi maka seseorang akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu seorang karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong karyawan secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi disini disebutkan berbentuk sikap atau attitude seorang karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Pradhan & Jena, 2017) menyebutkan 3 indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Kinerja tugas (Task Performance)

Meliputi pengetahuan atau prinsip teknis yang diperlukan untuk memastikan kinerja pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk menangani banyak tugas.

2. Kinerja adaptif (Adaptive Performance)

Kemampuan untuk secara efisien menangani keadaan yang tidak stabil.

3. Kinerja kontekstual (Contextual Performance)

Meliputi semangat tim. Menjunjung antusiasme di tempat kerja, saling bekerjasama saat dibutuhkan, berbagi sumber daya dan informasi dalam pengembangan organisasi, mematuhi peraturan yang ditentukan, dan mendukung keputusan organisasi untuk perubahan yang lebih baik.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisa	Hasil Penelitian
1	Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, Lucky O.H. Dotulong (2017, Vol.5 No.3)	Pengaruh Lingkungan Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisis Kuisisioner	Stres kerja berpengaruh negatif & signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Manado
2	I Wayan Bayu Sandiartha & I Gusti Made	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen Stres Kerja	- Stres kerja berpengaruh negatif dan

	<p>Suwandana (Vol. 9, No. 5, 2020)</p>	<p>Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang- Sanur</p>	<p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>Metode Analisis Kuisisioner dan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan</p> <p>- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>- Kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan memediasi pengaruh stres</p>
--	--	--	---	---

				kerja terhadap kinerja karyawan
3	Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (Vol. 3 No. 1, 2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada perusahaan daerah minum (PDAM) kota Salatiga)	Variabel Independen Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisis Regresi linear berganda	-Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan -Komitmen organisasi dan kepuasan kerja

				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	I Ketut Edy Mardyana & I Gede Riana (Vol. 8 No. 11, 2019)	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-oleh	Variabel Independen Komitmen Organisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Metode Analisis Kuesioner dan	- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

			wawancara	<p>- Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>- Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>
5	Rismawati (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan	Variabel Independen	- Stres kerja berpengaruh

		Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PJB Unit Pembangkit Cirata Kabupaten Purwakarta	Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisis Analisis deskriptif dan verifikatif	signifikan negatif terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan -komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---	--

				-stres kerja, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Abdul Latief, Syardiansah, dan Muhammad Safwan (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan	Variabel Independen Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara

			Metode Analisis Data kuantitatif dengan kuisisioner	simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Natalie J. Allen and John P. Meyer (1990, 1-18)	<i>The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Orgnization</i>	Variabel Independen <i>Stres kerja</i> Variabel Dependen <i>Kinerja Karyawan</i> Variabel Intervening <i>Kepuasan Karyawan</i> Metode Analisis	

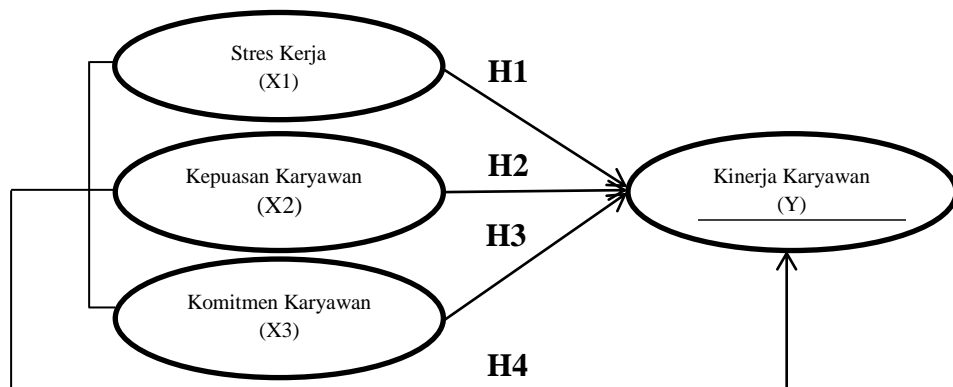
8	Rabindra Kumar Pradhan and Lalatendu Kesari Jena (2017)	<i>Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation</i>	Variabel Independen <i>Employee Performance</i> Metode Analisis <i>Used Quantitative Method</i>	<i>The percentage of explaind variance</i> <i>Its corresponding eigenvalues</i> <i>Interpretability of the factor structure</i>
9	Mai Ngoc Khuong and Vu Hai Yen (Vol. 7 No. 2, 2016)	<i>Investigate the Effects of Job Stress On Employee Job Performance (A case study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam)</i>	Variabel Independen <i>Job Stress</i> Variabel Dependen <i>Employee Job Performance</i> Metode Analisis	<i>The result, those working factors are the effective tools to explain and predict job stress and employee job performance.</i>

			<p><i>Used quantitative method with statistical technique applied, including multiple regression and path analysis</i></p>	
10	<p>Carolina Machando, Silvio Luiz and Lucia MariaRamalho Luiz (2018)</p>	<p><i>Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover</i></p>	<p>Variabel Independen</p> <p><i>Organizational commitment, Job satisfaction and Possible influences</i></p> <p>Variabel Dependend</p> <p><i>Turnover intention</i></p>	

			<p><i>Metode</i></p> <p><i>Analisis</i></p> <p><i>Used a</i></p> <p><i>quantitative</i></p> <p><i>method with</i></p> <p><i>form</i></p>	
--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, permasalahan serta hasil penelitian sebelumnya yang telah di sajikan, maka berikut disajikan kerangka pikir yang dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Judge (dalam (Vira Sani Putri & Sary, 2020) stres kerja dan kinerja adalah hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh.

Tingkat stres rendah sampai dengan sedang memiliki dampak yang baik bagi kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Kebanyakan karyawan akan melakukan tugasnya dengan lebih baik serta cepat jika sedikit merasakan stres. Tapi, jika stres yang dialami oleh karyawan tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Ada beberapa penelitian yang menyelidiki terkait hubungan antara stres kerja serta kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Vira Sani Putri & Sary, 2020) memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian (Christy & Amalia, 2018) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H¹ : Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan pendapat (Herniwati et al., 2021), kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan keduanya memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Kepuasan karyawan yang tinggi berpengaruh juga pada kinerja karyawan, kinerja yang sudah baik akan berpengaruh ke kinerja perusahaan. Beberapa penelitian yang menganalisis terkait hubungan antara kepuasan karyawan dan kinerja karyawan seperti, (Asmawiah & Mukhtar, 2020) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Megawati et al., 2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena beberapa hal diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H² : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan

2.3.3 Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Komitmen organisasi menggambarkan individu dengan organisasi serta bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dengan organisasi, akan menumbuhkan pola pandang yang lebih positif dan dengan sukarela tanpa paksaan demi kepentingan organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan dalam bekerja serta penyampaian kontribusi terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Hayati et al., 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Citrawati & Khuzaini, 2021) juga menuliskan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut (Cahyani et al., 2020) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan

berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H³ : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan antara stres kerja, kepuasan karyawan, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang penulis sajikan seperti (Arlinda Mayasari, 2018) dan (Rismawati, 2019) dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti stres kerja, kepuasan karyawan, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H⁴ : Stres kerja, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan