

**STRES KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN AFEKTIF PADA  
KARYAWAN *NON-CAPTIVE* PT. PKSS SORONG**



**SKRIPSI**

**Nama : Chusnul Khotimah**  
**NIM : 14732012029**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

**2024**

**STRES KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN AFEKTIF PADA  
KARYAWAN *NON-CAPTIVE* PT. PKSS SORONG**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong sebagai  
salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

**Oleh:**

**Chusnul Khotimah**

**14732012029**

**Program Studi Psikologi**

**Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora**

**Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong**

**2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

STRES KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN AFEKTIF PADA  
KARYAWAN *NON-CAPTIVE* PT. PKSS SORONG

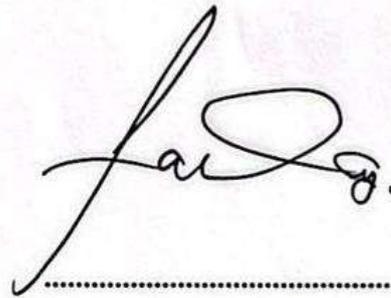
NAMA : CHUSNUL KHOTIMAH

NIM : 14732012029

Telah disetujui tim pembimbing

Pada ..... 24 Juni 2024

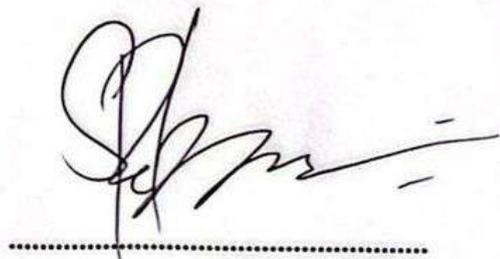
Pembimbing Utama



.....

Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.  
NIDN.1419099401

Pembimbing Pendamping



.....

Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1415079701

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**STRES KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN AFEKTIF PADA**  
**KARYAWAN *NON-CAPTIVE* PT. PKSS SORONG**

**NAMA** : **CHUSNUL KHOTIMAH**  
**NIM** : **14732012029**  
**WAKTU PENELITIAN** : **26 Januari – 20 Februari 2024**

Skripsi ini telah disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora  
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong  
Pada: 24 Juni 2024

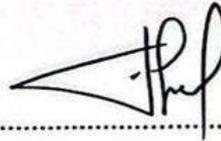
Dewan Penguji Skripsi

Pembimbing Skripsi



Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.  
NIDN. 1419099401

Ketua Penguji



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN. 1410029101

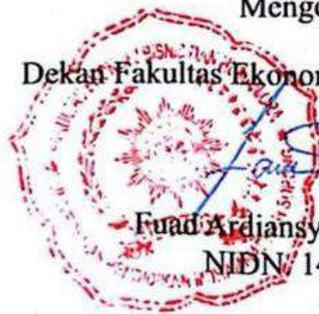
Anggota Penguji

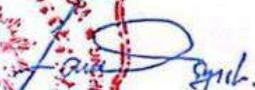


Tri Permata Sari  
NIDN. 1430118901

Sorong  
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora



  
Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.  
NIDN. 1419099401

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chusnul Khotimah

NIM : 14732012029

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Humaniora

Perguruan Tinggi : Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada Karyawan *Non-Captive* PT.  
PKSS Sorong

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Sorong, 19 Juni... 2024

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.

Yang menyatakan



Chusnul Khotimah

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

**(Q.S. Al-Insyirah : 5-6)**

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmti saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk emjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

**(Boy Candra)**

*“Gonna flight and don't stop, until you are proud”*

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur atas Rahmat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada orangtua tercinta dan almarhum kakak tersayang yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, kepercayaan, dukungan dan doa pada setiap perjalanan penulis hingga saat ini.

## ABSTRAK (*ABSTRACT*)

### STRES KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN *NON-CAPTIVE* PT. PKSS SORONG

Chusnul Khotimah

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

E-mail: [chusnulhotimah588@gmail.com](mailto:chusnulhotimah588@gmail.com)

**Abstrak.** Komitmen afektif merupakan isu penting bagi organisasi manapun, karena komitmen afektif merupakan bentuk dorongan yang kuat dari seorang karyawan terhadap tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan salah satunya yaitu tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan. Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimen, jumlah subjek yang dilibatkan adalah 111 karyawan *non-captive* PT. PKSS Kota Sorong. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang berjumlah 21 aitem dan skala komitmen afektif yang berjumlah 9 aitem. Kemudian data dianalisis menggunakan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat 39,7% pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif, sedangkan 60,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan. Artinya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

**Kata Kunci:** Komitmen Afektif, *Non-captive*, Stres Kerja

**Abstrack.** *Affective commitment is an important issue for any organization, because affective commitment is a form of strong encouragement from an employee towards*

*the organization's goals and remains a member of the organization. There are several factors that affect employee affective commitment, one of which is the level of work stress experienced by employees. The purpose of this study is to find out the influence and how much work stress affects affective commitment in employees. This study uses a non-experimental quantitative approach, the number of subjects involved is 111 non-captive employees of PT. PKSS Sorong City. The sampling technique used is saturated sampling. The measuring tool in this study uses a work stress scale of 21 items and an affective commitment scale of 9 items. Then the data was analyzed using simple linear regression analysis. Based on a simple linear regression analysis, it was found that there was a 39.7% influence of work stress on affective commitment, while the other 60.3% was influenced by other factors. In this study, it was found that there was a negative influence between work stress and affective commitment in employees. This means that the lower the work stress experienced by employees, the higher the affective commitment that employees have.*

**Keywords:** *Affective Commitment, Job Stress, Non-captive*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir/skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Psikologi di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang berjudul “Stres Kerja sebagai Prediktor Komitmen Afektif pada Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong”. Dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat. Dengan tulus dan ikhlas penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Rustamadji, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
2. Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora sekaligus Dosen Pembimbing utama yang telah memberikan waktu, ilmu, motivasi dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A. selaku Ketua Proram Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora sekaligus dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama dari awal memasuki bangku perkuliahan hingga selesai.
4. Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing pendamping yang telah memberikan waktunya membimbing penulis dalam publikasi artikel dan memberikan ilmu selama proses perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Psikologi Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan pengetahuan akademik serta pembelajaran yang berharga.
6. Bapak Sunarto dan Ibu Sumarti selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang, kepercayaan serta dukungan baik moral maupun materil kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.

7. Member '*Empat anak*' Riska, Lien dan Mira selaku sahabat penulis yang selalu menemani penulis disaat suka maupun duka. Serta memberi bantuan, dukungan dan semangat kepada penulis selama masa perkuliahan maupun diluar perkuliahan.
8. Nia dan Alvia selaku sahabat masa kecil penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa kepada penulis.
9. Echa dan Jo selaku teman magang yang selalu kebersamai, menghibur dan memberikan dukungan selama proses menyelesaikan skripsi ini.
10. PT. PKSS Cabang Sorong yang telah membantu dan memberikan kesempatan pada peneliti untuk mengambil data penelitian.
11. Seluruh karyawan *non-captive* PT. PKSS Wilayah Kota sorong, yang telah berpartisipasi sebagai responden penelitian ini.
12. Teman-teman Program Studi Psikologi angkatan 2020 yang telah kebersamai selama proses perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah berpartisipasi dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Peneliti mneyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk kebaikan peneliti di masa yang akan datang. Semoga karya inidapat bermanfaat bagi banyak pihak.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK ( <i>ABSTRACT</i> ).....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Operasional Variabel .....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Kajian Teori.....	8
B. Stres Kerja Terhadap Komitmen Afektif.....	13
C. Kerangka Berpikir.....	15
D. Hipotesis.....	15
BAB III. METODE PENELITIAN.....	16
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Waktu dan Tempat Peneleitian.....	16
C. Desain Penelitian.....	16
D. Populasi dan Sampel .....	16
E. Teknik Pengumpulan Data .....	17
F. Instrumen Penelitian.....	17
G. Teknik Analisis Data .....	19
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	20
A. Hasil Penelitian .....	20
B. Pembahasan.....	24

BAB V. KESIMPULAN .....	27
A. Kesimpulan .....	27
B. Keterbatasan Penelitian .....	27
C. Saran.....	28
DAFTAR PUSTAKAsA .....	29
LAMPIRAN.....	35

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Aiken's V dan Reliabilitas Instrumen .....	18
Tabel 2. Data Usia dan Jenis Kelamin .....	20
Tabel 3. Data Lama Masa Kerja.....	20
Tabel 4. Kategori Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	21
Tabel 5. Kategori Frekuensi Variabel Komitmen Afektif .....	21
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.....	22
Tabel 7. Hasil Uji Linearitas .....	22
Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	22

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	15
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja Sebelum Diuji Coba.....	35
Lampiran 2. <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Afektif Sebelum Diuji Coba .....	35
Lampiran 3. Instrumen Penelitian Sebelum Diuji Coba .....	36
Lampiran 4. Hasil <i>Expert Judgment</i> .....	42
Lampiran 5. Validitas Aitem .....	48
Lampiran 6. Reliabilitas Instrumen.....	51
Lampiran 7. <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	56
Lampiran 8. <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Afektif Setelah Uji Coba .....	56
Lampiran 9. Instrumen Penelitian .....	57
Lampiran 10. Tabulasi Data Variabel Stres Kerja .....	70
Lampiran 11. Tabulasi Data Variabel Komitmen Afektif.....	73
Lampiran 12. Hasil Distribusi Frekuensi Skala Stres Kerja .....	76
Lampiran 13. Hasil Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Afektif.....	76
Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas.....	76
Lampiran 15. Hasil Uji Linearitas.....	76
Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	77
Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup.....	78
Lampiran 18. Hasil Cek Plagiasi.....	79

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Saat ini di Indonesia terjadi banyak sekali persaingan bisnis, baik di bidang jasa, industri, maupun perdagangan (Nistelrooy, 2022). Tercatat 532 perusahaan yang diklasifikasikan pada dua belas sektor usaha perusahaan pada Bursa Efek Indonesia (Bursa Efek Indonesia, 2022). Sehingga diperlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan dari setiap perusahaan tersebut. Kesuksesan sebuah perusahaan selalu bergantung pada kualitas tenaga yang dimilikinya (Solihah, Intan, & Sugiarto, 2022). Namun, tidak semua sumber daya manusia atau karyawan mempunyai komitmen yang tinggi bagi perusahaan. Apabila karyawan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan, mereka akan memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Siahaan dkk., 2023).

Komitmen organisasi merupakan isu penting bagi organisasi manapun karena memiliki sumber daya manusia yang mampu dan berkomitmen tidak hanya akan mengurangi ketidakhadiran, penundaan dan perpindahan tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi, kesegaran mental karyawan, perwujudan tujuan akhir organisasi dan pencapaian tujuan pribadi (Alipour & Monfared, 2015). Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa perusahaan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan standar kualitas tenaga kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi sendiri terbagi menjadi tiga dimensi, salah satunya adalah komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan bentuk dorongan yang kuat dari seorang karyawan terhadap tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Taufik & Rijal, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan komitmen afektif dalam perusahaan karena hal ini bisa berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan di lingkungan kerja.

Komitmen afektif mempunyai dampak yang positif secara signifikan pada kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut (Jakada, dkk., 2019). Selain itu, komitmen afektif juga memiliki dampak positif terhadap perilaku karyawan seperti dorongan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dapat menurunkan taraf *turn over* karyawan, dan dapat mempengaruhi resistensi karyawan (Munajah & Purba, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Rijal (2023) mengungkapkan bahwa karyawan yang berkomitmen afektif cenderung memiliki kinerja yang lebih inovatif. Jika seorang karyawan berkomitmen secara afektif terhadap organisasinya, artinya karyawan tersebut mempunyai keyakinan kuat terhadap tujuan organisasi, bersedia melakukan upaya yang besar untuk perusahaan dan mempunyai tekad yang kuat untuk bertahan di organisasinya.

Beberapa faktor yang menjadi pengaruh komitmen afektif seorang karyawan, termasuk faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja. Eliyana, dkk., (2019) dalam penelitiannya mengenai dampak kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi memperlihatkan jika terdapat pengaruh signifikan pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk., (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen afektif secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kedua, budaya organisasi juga merupakan satu dari faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Taufik dan Rijal (2023) dalam penelitiannya, menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dimiliki, karyawan akan mempunyai kecenderungan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, keterlibatan kerja juga turut menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Sesuai dengan penelitian Solihah dkk., (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial memiliki efek pada komitmen karyawan.

Berikutnya, faktor internal yang mempengaruhi komitmen afektif meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan tingkat stres kerja. Almasradi dkk., (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting di tempat kerja, karena hal ini mempengaruhi komitmen afektif secara positif. Dengan demikian, semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif yang karyawan tunjukkan terhadap organisasi tempat bekerja. Sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Winarsih dan Fariz (2021), mendapati bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif dengan komitmen afektif. Hubungan positif tersebut menyiratkan bahwa semakin banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berjalan beriringan, sehingga jika motivasi seorang karyawan baik maka dapat dikatakan komitmen organisasi karyawan tersebut juga baik (Bytyqi, 2020). Di sisi lain, tingkat stres kerja juga memiliki dampak terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan Ahmad (2016) menemukan bahwa stres kerja menjadi prediktor bagi komitmen afektif dalam hal ini komitmen afektif. Arah hubungan dari penelitian ini adalah negatif signifikan. Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja tinggi umumnya cenderung mempunyai tingkat komitmen yang rendah terhadap pekerjaan dan organisasi.

Stres kerja berdampak besar pada komitmen afektif dan akibatnya pada kinerja dan kesuksesan organisasi. kondisi demikian terjadi pada karyawan retail di salah satu perusahaan di Sorong. berdasarkan hasil wawancara dengan "SA" salah satu karyawan PT X di Sorong, ditemukan bahwa selama bekerja karyawan merasa terbebani oleh sejumlah tugas yang harus diselesaikan dan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikannya, hal ini disebabkan oleh tingginya standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan diharapkan untuk mencapai target perusahaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini membuat karyawan merasa terburu-buru dan

terbebani dalam upaya mencapai target perusahaan. Dengan adanya beban kerja dan waktu kerja yang kurang sesuai tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang kurang baik juga membuat karyawan berada pada perusahaan tersebut. Mengacu pada teori Robbins dan Judge (2008) bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi konflik kerja, beban kerja dan waktu kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mengalami kecenderungan stres kerja.

Kondisi sebaliknya terjadi pada karyawan *non-captive* PT. Prima Karya Sarana Sejatera (PKSS) Cabang Sorong. Perusahaan PT. PKSS adalah anak perusahaan dari Yayasan Kejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI). PT. PKSS Cabang Sorong adalah perusahaan yang berfokus pada jasa manajemen tenaga kerja, dengan menawarkan solusi inovatif yang searah dengan kebutuhan perusahaan mitra dan perkembangan zaman. Sedangkan karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong merupakan karyawan PKSS yang bekerja untuk user diluar BRI Group.

Dari hasil wawancara dan observasi dengan “M” dan “A” yang merupakan karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, didapatkan hasil bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tidak adanya waktu kerja yang berlebih sehingga stres kerja yang dialami cenderung rendah. Selain itu, suasana kerja yang mendukung dan kerja sama antar rekan kerja yang saling mengerti satu sama lain membuat membuat karyawan tersebut merasa betah dan nyaman ketika bekerja. Oleh karena itu, tidak ada perasaan untuk mencari pindah ataupun mencari pekerjaan lain. Dengan minimnya tingkat tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, ini dapat meningkatkan persaaan emosiaonal karyawan terhadap perusahaan.

Iresa dkk., (2015) dalam penelitiannya, mengemukakan bahwa pengaruh tingkat stres kerja terhadap komitmen afektif cukup signifikan, yang berarti stres mampu mengurangi komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Avenido dkk., (2022) yang menemukan terdapat korelasi negatif yang kuat antara stres kerja dan komitmen afektif karyawan, khususnya di kalangan dosen.

Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ruzungunde dkk., (2016) menemukan bahwa arah hubungan antara stres kerja terhadap komitmen afektif adalah positif. Hal ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga tingkat komitmen afektif yang dimilikinya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Hidayat (2018) diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan komitmen afektif, dampak stres kerja tidak cukup kuat untuk menurunkan komitmen afektif terhadap organisasi.

Ada banyak hal yang menimbulkan stres terkait pekerjaan seperti beban kerja, waktu kerja, kurangnya kesempatan untuk terlibat dan mengontrol dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol terhadap proses kerja, konflik kehidupan kerja, kurangnya penanganan masalah rumah tangga di tempat kerja, kurangnya rezeki (Bhatti dkk., 2016). Stres kerja adalah tanggapan berbahaya secara fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Ahmad, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik dan emosional yang timbul ketika terjadi ketidaksesuaian antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya manusia. Tekanan di lingkungan kerja dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional jika tidak diatur dengan baik dan efisien. Stres kerja merupakan respon emosional, kognitif, perilaku, dan fisiologis terhadap faktor-faktor yang merugikan dalam pekerjaan, struktur organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tekanan di lingkungan kerja dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional.

Terdapat hasil inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya tentang stres kerja dan komitmen afektif. Beranjak dari permasalahan tersebut maka penelitian lebih mendalam perlu dilakukan untuk memberi penjelasan memadai mengenai pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah “Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong.

## **D. Manfaat Penelitian**

### a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam proses belajar dan penerapan ilmu psikologi, terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya terutama penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen afektif.

### b. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan tujuan menambah pengetahuan secara praktis mengenai sejauh mana stres kerja mempengaruhi komitmen afektif.

### c. Manfaat Bagi Perusahaan

Memberikan kontribusi pemikiran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen afektif karyawan.

## **E. Definisi Operasional Variabel**

### d. Komitmen Afektif

Robbins dan Judge (2011) yang dikembangkan oleh Ayuni (2017) mengemukakan bahwa komitmen afektif menggambarkan hubungan emosional karyawan, identifikasi terhadap organisasi dan partisipasi karyawan dalam organisasi.

e. Stres Kerja

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2015) dalam Luturlean dan Prasetio (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah situasi yang berubah-ubah di mana individu menghadapi peluang, keterbatasan, atau tuntutan yang sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai tetapi belum mempunyai hasil yang pasti.

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### a. Komitmen Afektif

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam kesetiaan terhadap organisasi, kontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas (Yusuf & Syarif, 2017). Teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen meliputi komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif persepsi atau pikiran karyawan mengenai kerugian yang akan dialami jika meninggalkan perusahaan. Karyawan yang cenderung bertahan dalam satu organisasi adalah mereka yang memiliki komitmen afektif tinggi, karena karyawan tersebut mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan organisasi. Selain itu, kecenderungan tersebut dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan (Suri, 2019).

Novelia dkk., (2016) mengemukakan bahwa komitmen afektif adalah keterlibatan emosional individu terhadap organisasinya, yang dapat dijelaskan sebagai perasaan kasih sayang terhadap organisasinya. Selanjutnya, Allen dan Meyer dalam Taroreh (2018) komitmen afektif mengacu pada rasa sayang emosional karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Munculnya komitmen afektif karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, dinamika organisasi, signifikansi tugas, keahlian yang dimiliki, umpan balik dari pimpinan dan tingkat partisipasi dalam organisasi.

Robbins dan Judge dalam Ayuni (2017) mengemukakan bahwa komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan, indentifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen afektif juga bisa dijelaskan sebagai keterlibatan emosional

individu yang menunjukkan perasaan cinta terhadap organisasi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi akan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi sepenuh hati serta bersedia untuk melakukan usaha ekstra demi kepentingan organisasi (Ahmad, 2016). Dengan demikian, karyawan akan terus memiliki keinginan bekerja di organisasi jika komitmen afektif karyawan tersebut kuat.

Pathan dkk., (2016) menyatakan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah:

1) Karakter individu

Mencakup minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerja. Dapat diartikan juga menandakan keadaan uni dari individu tersebut yang membedakan dari orang lain

2) Karakteristik organisasi

Perilaku organisasi terhadap faktor-faktor eksternal dan internal. Karakteristik ini juga mempengaruhi cara individu tersebut dalam membuat keputusan dan merasa terikat pada organisasi.

3) Pengalaman kerja

Merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja dalam organisasi

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode suatu pekerjaan dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Yusuf dan Syarif (2017) secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif, antara lain:

1) Karakteristik organisasi

Karakteristik yang mempengaruhi komitmen afektif dengan melalui kebijakan yang diterapkan di dalam perusahaan.

2) Karakteristik individual

Faktor faktor seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan nilai-nilai yang dianut oleh individu yang mempengaruhi komitmen afektik.

3) Dukungan organisasi

Mencakup pemenuhan kebutuhan emosional dan sosial karyawan serta penilaian organisasi terhadap peningkatan usaha karyawan. Hal ini juga mencerminkan seberapa siap organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan dan seberapa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Menurut Pathan dkk., (2016), beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai alat ukur, termasuk:

- 1) Prioritas pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan
- 2) Upaya dalam meningkatkan pemahaman mengenai peningkatan kerja
- 3) Tingkat kejujuran yang ditunjukkan oleh karyawan
- 4) Keterampilan dalam berkomunikasi dan bernegosiasi

Sedangkan Alen dan Mayer (1990) membentuk alat ukur komitmen afektif menjadi 8 aitem pertanyaan, sebagai berikut :

- 1) Senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini
- 2) Senang membicarakan organisasi dengan teman-teman di luar
- 3) Merasa masalah organisasi ini bagian dari masalah diri
- 4) Dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain
- 5) Tidak merasa seperti menjadi bagian keluarga di organisasi ini
- 6) Tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini
- 7) Organisasi ini memiliki banyak arti secara pribadi
- 8) Tidak merasakan “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini

Penelitian ini menggunakan indikator komitmen afektif yang mengacu pada teori Robbins dan Judge (2011) dan telah dikembangkan oleh Ayuni (2017) yaitu:

- 1) Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- 2) Menerima norma-norma yang berlaku
- 3) Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- 4) Bekerja secara rutin dan *full day*
- 5) Mengerjakan tugas yang diberikan

6) Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Indikator komitmen afektif yang telah dipaparkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai komitmen afektif karyawan.

b. Stres Kerja

Stres adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh evaluasi individu dan proses psikologis, yang timbul akibat dari tekanan psikologis atau fisik berlebihan yang ditimbulkan oleh aktivitas, situasi atau peristiwa eksternal (Husain, 2019). Tekanan yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya (Yukongdi & Shrestha, 2020). Hal tersebut dapat berdampak pada karyawan, baik dampak secara positif atau bahkan dampak negatif (Luturlean & Prasetyo, 2019). Oleh karena itu, tergantung pada reaksi setiap individu dalam merespon setiap kondisi stres yang ada.

Stres kerja merujuk pada ketegangan yang terbentuk karena ketidakseimbangan fisik, yang kemudian mempengaruhi kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi seorang keseluruhan seorang karyawan (Ceman, 2018). Sesuai dengan pendapat Isnaeni (2016) yang mengemukakan bahwa stres kerja timbul karena ketidakseimbangan antara aspek fisik, psikis dan perilaku yang kemudian mempengaruhi kondisi emosi, pemikiran dan kondisi individu. Ini berarti bahwa stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kondisi fisik, psikis dan perilaku seorang karyawan.

Menurut pendapat Robbins dan Judge dalam Luturlean dan Prasetyo (2019), menyatakan bahwa stres kerja adalah situasi yang berubah-ubah di mana individu menghadapi peluang, keterbatasan, atau tuntutan yang sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai tetapi belum mempunyai hasil yang pasti. Pendapat ini digunakan untuk mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap komitmen afektif. Dengan cara ini, dapat diidentifikasi dan dipahami sejauh mana kontribusi stres kerja terhadap komitmen afektif.

Rivai dkk. (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memicu stres di tempat kerja, antara lain:

- 1) Beban tugas yang berlebihan
- 2) Keteampilan manajerial yang kurang dari atasan
- 3) Terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
- 4) Kurang tanggung jawa yang sesuai
- 5) Ketidakjelasan peran yang dimiliki
- 6) Perbedaan nilai dengan budaya perusahaan
- 7) Rasa frustrasi
- 8) Perubahan dalam jenis perusahaan
- 9) Konflik peran

Sedangkan Munandar (2008) mengelompokkan faktor-faktor yang menyebabkan stres menjadi lima kategori utama, yakni:

- 1) Faktor intrinsik dalam pekerjaan, termasuk tuntutan fisik dan tugas yang harus diemban
- 2) Peran individu dalam organisasi, yang mencakup konflik peran dan kebimbangan peran (*role ambiguity*)
- 3) Pengembangan karir, seperti ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih, dan kurangnya dalam promosi
- 4) Hubungan di tempat kerja
- 5) Tuntutan eksternal terhadap pekerjaan atau organisasi, seperti tuntutan dari keluarga, krisis kehidupan, masalah keuangan, serta konflik antara keyakinan pribadi dan organisasi.

Penelitian ini menggunakan dimensi dari stres kerja berdasarkan pada teori Robbins dan Judge dalam Isnaeni (2016) , yaitu:

- 1) Konflik kerja  
Merujuk pada ketidaksesuaian di antara anggota kelompok dalam organisasi karena perbedaan dalam penggunaan sumber daya, tujuan, status, atau persepsi.
- 2) Beban kerja  
Menunjukkan situasi dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, namun terbatasnya waktu yang

tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi.

### 3) Waktu kerja

Mengacu pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, menyebabkan merasa terburu-buru dan tertekan dalam mencapai target pekerjaan.

Dimensi yang telah dipaparkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai stres kerja pada karyawan.

## **B. Stres Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Stres Kerja merupakan keadaan yang berubah-ubah yang dialami oleh individu saat dihadapkan pada kesempatan, batasan, atau tuntutan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan hasil yang diinginkan, namun belum mengetahui hasil yang pasti. Faktor-faktor stres di tempat kerja sendiri dapat bersumber dari individu, kelompok dan organisasi, seperti konflik kerja, beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, peran ganda dan budaya organisasi (Tewel dkk., 2017). Tingkat stres pada pekerjaan yang berlebih dapat berdampak pada kondisi psikologis karyawan seperti kondisi tertekan, kecemasan, mudah marah, menurunnya motivasi dan kepercayaan diri yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang terlalu besar (Angwen, 2017).

Stes kerja juga memberikan dampak kognitif bagi karyawan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurangnya konsentrasi dan kelalaian. Disisi lain, stres kerja juga dapat menimbulkan beberapa dampak pada perilaku karyawan, diantaranya menurunnya tingkat produktivitas karyawan, ketidakhadiran, kinerja karyawan menurun yang kemudian bisa berdampak pada kurang efektifnya organisasi (Ahmad, 2016). Selain itu, individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi kemungkinan besar akan merasa kurang berkomitmen (Ahmad, 2016). Sesuai dalam penelitian yang dikemukakan oleh Alipour dan Monfared (2015) menyatakan bahwa terdapat dampak negatif yang kuat dari stres kerja terhadap komitmen afektif. Hal

tersebut menggambarkan bahwa semakin besar tingkat stres kerja yang dialami karyawan semakin kecil juga tingkat komitmen afektif yang dimilikinya.

Adanya dampak stres kerja terhadap karyawan juga dikemukakan oleh karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, dimana pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan karyawan, kemudian waktu kerja yang diberikan cukup sesuai untuk mencapai target pekerjaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Kondisi tersebut membuat karyawan semakin produktif dan juga terhindar dari pemikiran untuk pindah ke perusahaan lain. Sehingga tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan relatif rendah yang kemudian meningkatkan tingkat komitmen afektif pada karyawan tersebut.

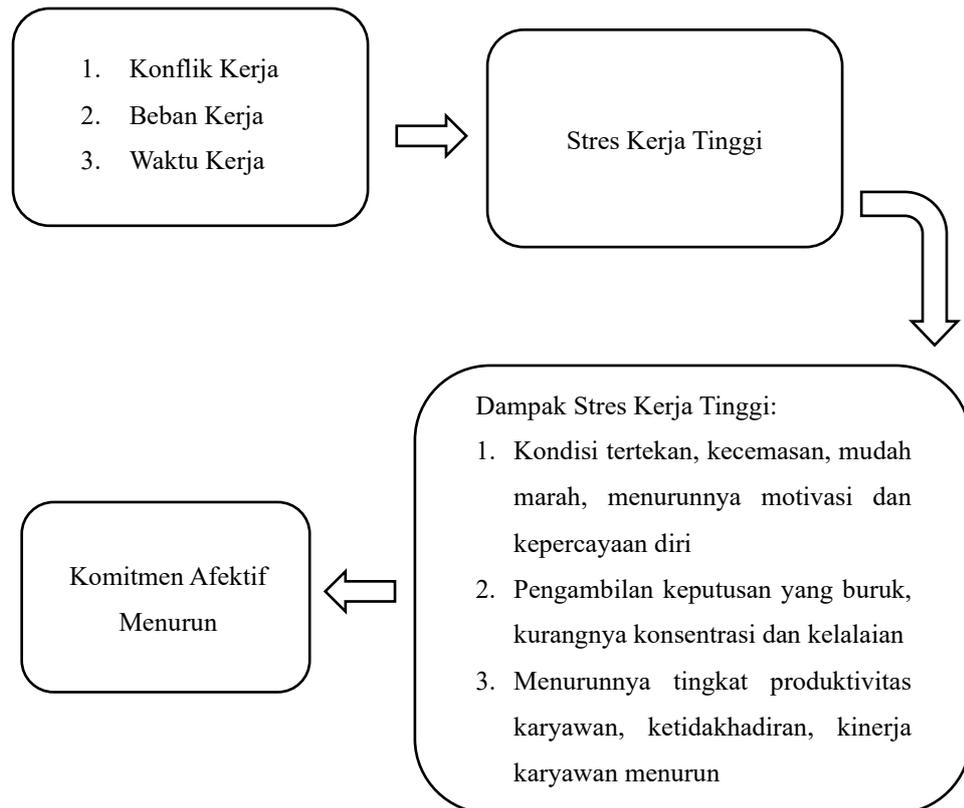
Berdasarkan hal tersebut, stres kerja mempunyai potensi untuk mempengaruhi komitmen afektif individu terhadap pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Ahmad (2016) yang menemukan bahwa stres kerja menjadi prediktor bagi komitmen organisasi dalam hal ini komitmen afektif. Arah hubungan dari penelitian ini adalah negatif signifikan. Dengan kata lain, temuan tersebut memberikan implikasi bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi kemungkinan akan kurang berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja. Demikian juga, jika tingkat stres kerja karyawan rendah, maka kemungkinan besar tingkat komitmen afektif karyawan akan lebih tinggi.

Individu yang berkomitmen cenderung mempertahankan hubungan kerja mereka dengan organisasi dan mempunyai dorongan yang lebih kuat untuk mencapai tujuan dan keputusan yang diambil oleh organisasi (Kiniki & Fugate, 2016). Oleh karena itu, tingkat komitmen afektif karyawan dapat dilihat sebagai prediktor apakah karyawan tersebut akan bertahan lebih lama atau meninggalkan organisasi.

Dengan merujuk pada penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat dipandang sebagai hasil dari ketidakseimbangan fisik, psikologis, dan perilaku yang mempengaruhi kondisi emosional, pemikiran

dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa dimensi, seperti konflik kerja, beban kerja dan waktu kerja.

### C. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### D. Hipotesis

Dengan merujuk pada penjelasan tersebut di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif pada karyawan. Apabila tingkat stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan rendah. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat stres kerja karyawan berada pada taraf yang rendah, maka komitmen afektif karyawan tersebut akan meningkat.

### BAB III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental sebagai pendekatan penelitian. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menguji beberapa teori sebelumnya dengan menggunakan hubungan antar variabel tertentu. Selanjutnya, variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian dan data yang telah didapatkan dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014).

#### B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini merupakan durasi berlangsungnya penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 26 Januari – 20 Februari 2024. Kemudian, peneliti melakukan pengolahan data yang mencakup penyusunan skripsi dan semua proses bimbingan.

Tempat penelitian ini adalah perusahaan mitra PT. PKSS di wilayah Kota Sorong. Pelaksanaan penelitian ini pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Sorong. Data diambil secara langsung melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Selain itu, pengambilan data juga dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* yang disebarkan pada karyawan *non-captive* PT. PKSS di wilayah Kota Sorong.

#### C. Desain Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel yakni satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Adapun variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah:

X : Stres Kerja

Y : Komitmen Afektif

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan *non-captive* PT PKSS Cabang Sorong. Dalam penelitian ini melibatkan total 129 karyawan dengan pembagian karyawan laki-laki berjumlah 107 orang dan

karyawan perempuan berjumlah 22 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh yang merupakan metode pengambilan sampel dengan cara mengambil semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini semua anggota populasi yang ada.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif non eksperimen dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala, yang terdiri dari skala stres kerja yang berjumlah 21 aitem dan skala komitmen afektif yang berjumlah 9 aitem. Pengisian skala berdasarkan persepsi mengenai diri yang dilakukan oleh subjek yang bersangkutan. Pada penelitian ini terdapat tiga bagian yang akan diisi responden diantaranya *informan concent*, identitas, skala stres kerja dan skala komitmen afektif. Pengisian instrumen dilakukan baik secara *online* melalui *google form* maupun *offline* menggunakan skala yang akan dibagikan kepada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong yang berada di wilayah Kota Sorong.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan penilaian yang memungkinkan responden untuk menunjukkan seberapa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersentu yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011). Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu situasi atau keadaan sosial (Sugiyono, 2014).

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini memuat lima kategori kategori alternatif jawaban dalam skala linkert meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penyusunan butir skala ini menggunakan butir *favorable* dan *unfavourabel* dengan lima pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

a. Variabel Stres Kerja

Pada penelitian ini, stres kerja sebagai variabel independen atau bebas (X) yang diukur menggunakan Skala Stres Kerja yang dimodifikasi dari (Isnaeni, 2016). Skala Stres Kerja ini dirancang berdasarkan dimensi dan indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yaitu 1) konflik kerja, yang memuat indikator sumber daya terbatas, perbedaan status, nilai, persepsi dan tujuan, serta gejala psikologis. 2) Beban kerja, yang mencakup indikator beban kerja yang berlebihan, tugas menjadi lebih kompleks, dan target kerja. 3) Waktu kerja yang memuat indikator seperti jumlah jam kerja, waktu kerja dan lembat.

b. Variabel Komitmen Afektif

Komitmen afektif selaku variabel dependen atau terikat (Y) diukur menggunakan Skala Komitmen Afektif yang dimodifikasi dari Ayuni (2017) dengan merujuk pada indikator komitmen afektif yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011). Indikator-indikator tersebut antara lain: memahami dan meyakini tujuan perusahaan, menerima norma-norma yang berlaku, mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku, bekerja secara rutin dan *full day*, mengerjakan tugas yang diberikan dan menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Berikut ini adalah hasil uji Aiken's V dan uji reliabilitas instrumen penelitian:

Tabel 1. Aiken's V dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen Penelitian	Jumlah aitem yang diajukan	Jumlah aitem valid	Aiken's V	Alpha Cronbach
Stres Kerja (X)	26	21	0,932	0,927
Komitmen Afektif (Y)	26	9	0,974	0,816

Berdasarkan tabel tersebut, variabel stres kerja pada instrumen penelitian peneliti mengajukan 26 aitem untuk dilakukan *tryout* dan di uji melalui program *SPSS Statistics 26 for Windows*. Pada variabel stres kerja (X) dilakukan 2 kali tahap pengujian hingga terdapat aitem yang tidak valid. Setelah dilakukan 2 kali tahap pengujian kemudian dianalisis dan diperoleh 21 aitem yang valid. Selanjutnya, pada variabel komitmen afektif (Y) dilakukan 3 kali tahap pengujian. Setelah dilakukan pengujian aitem tersebut kemudian dianalisis dan diperoleh 9 aitem yang valid.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Validitas dan reliabilitas penelitian diuji sebelum dilakukannya penyebaran instrumen kepada responden atau sampel penelitian. Setelah melakukan pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner, peneliti kemudian melakukan skoring sesuai dengan alur penomoran skala likert. Data yang telah dikumpulkan kemudian diinput, diolah dan dianalisis melalui beberapa tahapan. Kemudian, data dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari beberapa model pengujian, seperti uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana digunakan sebagai metode untuk menentukan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Data pada penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak program *Statistical for the Social Science (SPSS) for Windows* versi 26.0.

## BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

Berikut merupakan hasil analisis data dari 111 responden penelitian, yang dikelompokkan berdasarkan klasifikasi usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja.

Tabel 2. Data Usia dan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	89	80,20%
Perempuan	22	19,80%
<b>Usia</b>		
18 – 30 tahun	49	44,14%
31 – 40 tahun	37	33,33%
41 – 50 tahun	18	16,21%
>50 tahun	7	6,30%

Berdasarkan tabel 2 Terlihat bahwa jumlah responden penelitian yang berusia 18 – 30 adalah 49 orang atau 44,14%. Selanjutnya responden yang berusia 31 – 40 berjumlah 37 orang atau 33,33%. Kemudian terdapat 18 orang atau 16,21% responden yang berusia antara 41 – 50 tahun, dan 7 orang atau 6,30% responden berusia lebih dari 50 tahun. Dapat dilihat juga dari tabel 2 bahwa jumlah responden laki-laki adalah 89 orang atau 80,18% sementara jumlah responden perempuan adalah 22 orang atau 19,81%. Berdasarkan hasil analisa data mengenai usia dan jenis kelamin dalam penelitian ini, mayoritas responden berusia 18 – 30 tahun dan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Data Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	27	24,32%
1 - 3 tahun	33	29,72%

3 - 5 tahun	33	29,72%
> 5 tahun	18	16,21%

Berdasarkan hasil analisa tabel 3 dapat diamati 27 karyawan atau 24,32% dari responden telah berkerja di PKSS Cabang Sorong selama <1 tahun, 33 karyawan atau 29,72% yang telah bekerja selama 1-3 tahun. Kemudian, 33 karyawan atau 29,72% telah bekerja selama 3-5 tahun. Dan 18 karyawan atau 16,21% responden yang telah bekerja selama >5 tahun.

Tabel 4. Kategori Frekuensi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 46,7$	35	31,5%
Sedang	$X 46,7 \leq X < 73,3$	72	64,9%
Tinggi	$X \geq 73,3$	4	3,6%

Dari hasil analisa tabel 4. di atas terlihat bahwa persepsi responden terhadap stres kerja pada kategori rendah sebanyak 35 responden atau 31,5%. Sedangkan stres kerja pada kategori sedang sebanyak 72 responden atau 64,9%. Persepsi responden terhadap stres kerja pada kategori tinggi sebanyak 4 responden atau 3,6%. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja pada kategori sedang.

Tabel 5. Kategori Frekuensi Variabel Komitmen Afektif

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$Y < 21$	0	0
Sedang	$Y 21 \leq X < 33$	39	35,1%
Tinggi	$Y \geq 33$	72	64,9%

Berdasarkan hasil analisa tabel 5. di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap komitmen afektif pada kategori sedang sebanyak 39 responden atau 35,1%. Sedangkan komitmen afektif pada kategori tinggi sebanyak 72 responden atau 64,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden mengalami komitmen afektif pada kategori tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Kolmogorov-Smirnov
Stres Kerja	111	0,003
Komitmen Afektif	111	0,101

Berdasarkan tabel 6. tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X) memiliki nilai signifikansi 0,003 menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Kemudian variabel komitmen afektif (Y) memiliki nilai signifikansi 0,101 yang artinya berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,5$ ).

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	N	Linearity
Hasil Variabel X dan Y	111	0,102

Berdasarkan hasil uji linearitas ditemukan bahwa variabel stres (X) kerja dan komitmen afektif (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,102 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang linear.

## 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Koefisien Korelasi	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikansi
-0,630	0,630	0,397	45,627	-0,205	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS Statistics 26 for Windows* menunjukkan bahwa korelasi antara variabel stres kerja terhadap komitmen afektif adalah -0,630 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,005$ ). Koefisien regresi ini menunjukkan nilai negatif, mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja (X) terhadap komitmen afektif (Y) adalah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami

karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, semakin rendah pula tingkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan tersebut.

Berdasarkan uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi linier sederhana pada tabel tersebut menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,397 atau 39,7%. Hal ini menunjukkan variabel komitmen afektif dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan sisanya 60,3% komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 45,627, sedangkan stres kerja sebesar -0,205. Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat diartikan nilai konsistensi variabel komitmen afektif adalah sebesar 45,627. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X) adalah -0,205, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% nilai stres kerja akan mengakibatkan penurunan komitmen afektif sebesar -0,205. Karena koefisien regresi tersebut bernilai negatif, hal ini menandakan bahwa pengaruh antara stres kerja (X) terhadap komitmen afektif (Y) adalah negatif. Artinya, variabel stres kerja (X) berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif (Y), di mana meningkatnya stres kerja akan menurunkan komitmen afektif seorang karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif, serta sejauh mana stres kerja mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Sorong. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Bernarto (2023) yang juga mendapati bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap komitmen afektif pada karyawan. Ditemukan bahwa tekanan dari lingkungan kerja yang kompetitif dan tidak mendukung dapat mengakibatkan perasaan frustrasi dan kelelahan emosional, yang pada gilirannya mengurangi rasa keterikatan positif karyawan dan produktivitas terhadap organisasi.

Hal ini kemudian dianalisis berdasarkan data deskriptif responden penelitian, menunjukkan bahwa karyawan pada penelitian ini berada pada usia produktif. Responden pada penelitian ini mayoritas berusia 18 – 30 tahun sebanyak 49 responden atau 44,14%. Carwadi dan Juwita (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor usia berkaitan dengan tingkat stres kerja. Rata-rata usia yang tua cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada karyawan dengan usia muda, yang pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

Sementara itu, hasil analisis berdasarkan data jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden pada penelitian dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan presentase 80,20% dari responden yang ada. Laki-laki cenderung menunjukkan respon yang berbeda dibandingkan perempuan. Hatmanti dkk. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa laki-laki cenderung mengekspresikan stres melalui berbagai macam perilaku eksternal, sehingga dalam pengendalian stres juga lebih tinggi yang kemudian akan berdampak pada komitmen afektif.

Selain itu, lama masa kerja juga dapat mempengaruhi rasa memiliki karyawan terhadap organisasinya. Dari analisis data berdasarkan lama masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1 – 3 tahun mencakup 29,72%

dari total responden. Sementara, 29,27% lainnya berada dalam rentang waktu 3 – 5 tahun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuni dan Khoirunnisa (2021) hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lama masa kerja seorang karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berkenaan dengan hasil analisis data frekuensi untuk variabel stres kerja, mayoritas responden penelitian tergolong dalam kategori sedang dengan proporsi mencapai 64,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong yang mengalami tingkat stres kerja yang rendah hingga sedang umumnya berada pada rentan usia produktif. Temuan sejalan dengan penelitian Putri dan Tualeka (2014) yang menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung berada pada rentan usia tua. Hal ini, disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang semakin meningkat seiring bertambahnya usia seseorang.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong memiliki komitmen afektif yang tinggi. Berdasarkan hasil distribusi kategori frekuensi variabel komitmen afektif, mayoritas komitmen afektif karyawan PT. PKSS Cabang Sorong berada pada kategori tinggi sebanyak 64,9%. Artinya, karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong saat ini memiliki kecenderungan komitmen afektif yang tinggi terhadap perusahaan.

Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,397 atau setara dengan 39,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 39,7% terhadap komitmen afektif. Sementara itu, 60,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong memiliki stres kerja yang rendah hingga sedang yang berpengaruh terhadap tingginya kecenderungan komitmen afektif pada organisasi. Sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Lee dkk. (2022), disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap komitmen afektif karyawan. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat stres kerja yang

dialami karyawan, semakin besar kecenderungan karyawan tersebut untuk berkomitmen terhadap organisasi.

Adapun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sariwulan dkk. (2019) mengenai dampak stres kerja terhadap komitmen afektif dalam konteks perusahaan menunjukkan adanya pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan. Stres kerja dan kepuasan kerja turut menjadi faktor penyebab terbentuknya komitmen afektif pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dkk. (2023) ditemukan hasil bahwa faktor kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan ataupun meningkatkan komitmen afektif pada karyawan.

Luturlean dan Prasetio (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen afektif karyawan dapat dibentuk oleh beberapa faktor seperti tekanan peran, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan yang pemberdayaan, ketidakamanan kerja dan kejelasan tugas. Penelitian sebelumnya juga mendapati bahwa stres kerja mempunyai dampak yang merugikan terhadap organisasi (Parengkuan, 2019). Selain itu, pada penelitian Siahaan dkk. (2023) ditemukan bahwa individu dan pekerja yang mengalami tingkat stres rendah terkait dengan pekerjaan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Stres kerja yang tinggi turut menurunkan komitmen afektif pada karyawan terhadap organisasinya. Pada penelitian Luturlean dan Prasetio (2019) dipercayai bahwa karyawan yang menganggap beban kerja, tanggung jawab yang terlalu berat, tekanan kerja, serta tuntutan kerja dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Tingkat stres kerja yang berlebihan akan mengurangi tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Pada penelitian Luturlean dan Prasetio (2019) mengemukakan bahwa karyawan dikatakan memiliki komitmen afektif apabila karyawan tersebut mempunyai ikatan emosional yang kuat dengan organisasinya.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong, yang mengindikasikan penerimaan hipotesis penelitian.

## BAB V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara negatif terhadap tingkat komitmen afektif pada karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong. Stres kerja memiliki pengaruh sebesar 39,7% terhadap komitmen afektif, sementara itu 60,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh hasil korelasi antara stres kerja terhadap komitmen afektif adalah -0,630. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tingkat tinggi stres yang dialami oleh karyawan, komitmen afektifnya cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika stres kerja yang dialami karyawan menurun maka tingkat komitmen afektifnya cenderung meningkat.

### B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* sehingga peneliti sulit menemui responden secara langsung.
2. Jumlah responden yang hanya 111, sehingga masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.
4. Adanya keterbatasan alat ukur yang digunakan yaitu satu indikator dalam variabel komitmen afektif tidak masuk pada instrumen penelitian dikarenakan item gugur pada proses uji coba instrumen penelitian.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, selanjutnya peneliti mengusulkan saran diantaranya:

1. Bagi Karyawan *non-captive* PT. PKSS Cabang Sorong  
Diharapkan dapat mengelola stres kerja yang dialami sehingga mempunyai keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, dan dapat membentuk serta meningkatkan komitmen afektif terhadap perusahaan.
2. Bagi PT. PKSS Cabang Sorong  
PT. PKSS Cabang Sorong diharapkan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan rasa aman dan nyaman, rasa keterikatan, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja sehingga keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan semakin kuat serta tetap mempertahankan komitmen atau bahkan meningkatkan komitmen afektif karyawan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya  
Meneliti lebih dalam lagi terkait komitmen organisasi secara luas agar dapat melihat lebih detail terkait pengaruh stres terhadap komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya hendak mengambil subyek yang berbeda dan sampel yang lebih luas, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2016). Relationship between Job Stress and Organisational Commitment among Public Servants in Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, 10(2), 1–6.
- Alen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://sci-hub.ru/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alipour, F., & Monfared, M. K. (2015). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Saf Qual Improvement Journal*, 3(4), 277–280.
- Almasradi, R. B., Panatik, S. A., & Noordin, N. F. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction and Affective Commitment Among Administrative Staff In Saudi Arabia. *Psycho Idea*, 2, 104–111. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6619>
- Angwen, D. G. (2017). Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Panggung. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586. <http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/941>
- Avenido, A. G., Guzman, M. A. D. De, Pagalan, K. Y., & Maghanoy-tajon, C. L. G. (2022). Impact of Job Stress on Employees Commitment among the Faculty Members of Um Panabo College. *The International Journal of Bunisess Management and Technology*, 6(2), 240–248.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Ayuni, Z. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif

Hidayatullah.

- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29–37. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1\\_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Bursa Efek Indonesia. (2022). *Perusahaan Tercatat berdasarkan Entry Point. 1*, 1–14. <https://www.idx.co.id/media/2559/9-listed-companies-by-entry-point-id.pdf>
- Bytyqi, Q. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 24–32. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Carwadi, & Juwita, F. (2019). Perbedaan Antara Kebisingan, Umur, dan Beban Kerja Pada Tingkat Stres Kerja di Bagian Produksi. *Journal Kesehatan Dan Kebidanan*, 8(1), 1–13.
- Ceman, I. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar Regional*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. [https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC\\_pOQC&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false)
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2019.05.001>

- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1), 110–119. <https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363>
- Hatmanti, N. M., Puspitasari, N., Zahroh, C., & Winoto, P. M. P. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang IGD RSPAL Dr Ramelan Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 8(2), 178–183.
- Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Knator Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Iresa, A., Utami, H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 1–10.
- Isnaeni, F. D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Pt Inti Cakrawala Citra*. Universitas Negeri Jakarta.
- Jakada, M. B., Jakada, A., Bambale, A., Hussein, M. A., Kurawa, N. S., & Rabi’u, A. (2019). Effect of Affective, Continuance, and Normative Commitments on Job Performance of Employees of National Identity Management Commission, Northwest Zone, Nigeria. *Lapai International Journal of Management and Social Sciences*, 11(2), 225–242.
- Kiniki, A., & Fugate, M. (2016). *Organoizational Behavior: A Practical Problem Solving Approach*. McGraw-Hill.
- Lee, T. K., Moon, H. W., & Kim, J. S. (2022). The effects of workers’ job stress on organizational commitment and leaving intention in commercial sports centers. *Journal of Exercise Rehabilitation*, 5, 284–298. <https://doi.org/10.12965/jer.2244438.219>
- Luturlean, B. S., & Prasetio, A. P. (2019). Antecedents Of Employee ’ S Affective

- Commitment The Direct Effect Of Work Stress And The Mediation Of Job. *Journal of Applied Management*, 17(4), 697–712.
- Munajah, A., & E. Purba, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Nistelrooy, R. Van. (2022). *Perkembangan Persaingan Bisnis Usaha yang Sehat di Indonesia Membantu Mewujudkan Misi Indonesia di 2045*. <https://www.uc.ac.id/htb/perkembangan-persaingan-usaha-yang-sehat-di-indonesia-membantu-mewujudkan-misi-indonesia-di-2045/>
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 71–78.
- Parengkuan, E. A. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928>
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(2), 175–186. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54>
- Purnomo, I. S., & Bernarto, I. (2023). Keywords: Job Stress, Turnover Intention, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(3), 2461–2472.
- Putri, G. W. Y., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. “X.” *The Indonesian Journal of Occupational Safety , Health and Environment*, 1(1), 144–154.

- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (Edisi Empa). Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Ruzungunde, V. S., Murugan, C., & Hlatywayo, C. K. (2016). The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 15(5), 219–226. <https://doi.org/10.19030/iber.v15i5.9780>
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sariwulan, T., Capnary, M. C., & Agung, I. (2019). Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study. *Business: Theory and Practice*, 20, 293–302. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.28>
- Siahaan, G., Sariwulan, R. T., & Pahala, I. (2023). The Role of Job Satisfaction, Job Stress and its Impact on Organizational Commitment at XYZ Company. *Medan International Conference Economics and Business1, 1*, 518–531.
- Solihah, R., Intan, A. J. M., & Sugiarto, Y. (2022). The Effect of Work Engagement and Job Satisfaction and Their Impact on Employee Commitment. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 437–448. <https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.33230>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suri, I. P. (2019). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan*

*Nusantara Iv Medan.*

- Taroreh, J. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, komitmen Organisasional, Learning Organization (Studi Kasus UMKM)*. Yayasan Makaria Waya.
- Taufik, M., & Rijal, S. (2023). The Influence of Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment At PT. Bina Administrasi Bandung. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 58–74. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i2.1095>
- Tewel, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Yusuf, M., Srisapta, & Risal, M. (2021). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 101–110. <https://doi.org/10.33062/mjb.v4i1.351>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In *How languages are learned* (Vol. 12, Issue 11). Nas Media Pustaka.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. *Blueprint* Skala Stres Kerja Sebelum Diuji Coba

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu.	Konflik kerja	Sumber daya terbatas	1,2,3
		Perbedaan status, nilai-nilai, persepsi, tujuan	4,5,6,7
		Gejala psikologis	8,9
	Beban Kerja	Beban kerja yang berlebih	10,11,12
		Tugas menjadi lebih kompleks	13,14,15
		Target kerja	16,17,18
	Waktu Kerja	Jumlah jam kerja	19,20,21
		Waktu kerja	25,26
		Lembur	17,18

### Lampiran 2. *Blueprint* Skala Komitmen Afektif Sebelum Diuji Coba

Variabel	Indikator	Item
(Robbins dan Judge dalam Ayuni (2017) mengemukakan bahwa komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan, indentifikasi karyawan, dan keterlibatan karywan pada organisasi.	1. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan	1,2,3,4
	2. Menerima norma-norma yang berlaku	5,6,7,8
	3. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku	9,10,11,12,13
	4. Bekerja secara rutin dan <i>full day</i>	14,15,16,17
	5. Mengerjakan tugas yang diberikan	18,19,20,21
	6. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi	22,23,24,25

### Lampiran 3. Instrumen Penelitian Sebelum Diuji Coba

#### LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

#### *(INFORMED CONSENT)*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin :

Menyatakan bersedia menjadi subyek (responden) dalam penelitian dari :

Nama : Chusnul Khotimah

NIM : 14732012029

Program Studi : Psikologi

Jenis penelitian : Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Komitmen Afektif

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Sorong, .....2024

(Responden)

(.....)

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama (inisial) :

Jenis kelamin :

Usia :

Pekerjaan :

## PETUNJUK Pengerjaan

1. Isilah identitas anda pada kolom identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan dalam skala ini dengan teliti, kemudian sesuaikan dengan keadaan diri Anda mengenai situasi tersebut.
3. Anda diminta untuk memberi tanggapan pada masing-masing pernyataan yang ada dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda.
4. Tidak ada jawaban benar dan salah, semakin jujur Anda menjawab, semakin baik.

### Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### Contoh Pengerjaan

Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya miliki

SS	S	N	TS	STS
	√			

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari membuat saya stres					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan lebih banyak dibebankan pada saya karena kurangnya karyawan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Terkadang saya mengalami konflik dengan rekan kerja karena perbedaan nilai yang dianut					
4.	Saya merasa bahwa antar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik					
5.	Saya merasa tertekan dan mudah marah pada saat bekerja					
6.	Saya lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
7.	Saya merasa komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik					
8.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
9.	Saya merasa bahwa karyawan dalam perusahaan ini sudah mencukupi, sehingga perusahaan berjalan dengan produktif					
10.	Beban tugas saya terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari					
11.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki risiko tinggi					
12.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan menjadi semakin sulit					
13.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya lebih berat dari kemampuan yang saya miliki					
14.	Saya merasa bahwa target dan tuntutan perusahaan sangat tinggi					
15.	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat					
16.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
17.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dicapai					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya merasa pekerjaan yang saya miliki setiap harinya tidak terlalu berat, sehingga saya menikmatinya					
19.	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak menyita waktu saya dalam menyelesaikan tugas tersebut					
20.	Jumlah jam kerja saya melebihi waktu normal					
21.	Jumlah jam kerja saya sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati					
22.	Saya diberikan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan					
23.	Waktu kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas saya					
24.	Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
25.	Saya sering lembur dalam bekerja					
26.	Saya tidak perlu lembur bekerja					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya paham dan yakin dengan visi perusahaan					
2.	Saya paham dan yakin dengan misi perusahaan					
3.	Saya paham dan yakin dengan tujuan perusahaan					
4.	Saya kurang memahami visi dan misi perusahaan					
5.	Saya setuju dengan norma-norma yang ada dalam perusahaan					
6.	Saya selalu mentaati norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya merasa kebijakan yang diambil perusahaan menunjang keamanan dan kesejahteraan karyawan					
8.	Saya merasa beberapa kebijakan yang diambil perusahaan merugikan karyawan					
9.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan					
10.	Saya selalu menggunakan atribut lengkap meskipun tidak di awasi					
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP					
12.	Saya bekerja tidak sesuai SOP					
13.	Ketika tidak ada atasan yang mengawasi, terkadang saya bekerja tidak sesuai prosedur perusahaan					
14.	Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya					
15.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan					
16.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
17.	Saya merasa tidak perlu izin ketika tidak masuk bekerja					
18.	Saya siap mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
19.	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab					
20.	Saya mencoba bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
21.	Terkadang saya menyelesaikan pekerjaan melebihi tenggang waktu yang telah diberikan					
22.	Saya selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi saya					
23.	Saya akan tetap bekerja meskipun sedang memiliki masalah pribadi					
24.	Walapun libur, saya akan masuk kerja bila dibutuhkan					
25.	Pekerjaan saya bukan prioritas utama bagi saya					
26.	Meskipun sedang dibutuhkan, saya tidak akan bersedia masuk kerja ketika hari libur					

## Lampiran 4. Hasil *Expert Judgment*

### a. Hasil *Expert Judgment* 1

#### 1. Validator 1

#### LEMBAR KETERANGAN *EXPERT JUDGEMENT*

Nama Lengkap : Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog  
NIP/NIDN : 1415079701  
Pekerjaan : Dosen / Psikolog  
Pendidikan Terakhir : S2 Profesi  
Alamat Email : syafira\_putri\_ekayani@animudasorong.ac.id  
No. Telepon : 085393950069  
Tanggal Evaluasi : 22 Desember 2023

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Dengan Judul : Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, 22 Desember 2023  
Validator

Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1415079701

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S.Psi./Mahasiswa Magister....bidang...

## 2. Validator 2

### LEMBAR KETERANGAN *EXPERT JUDGEMENT*

Nama Lengkap : Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIP/NIDN : 1410029101  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : S2 - Psikologi  
Alamat Email : nengsih.s.wahyuni@gmail.com  
No. Telepon : 081248698210  
Tanggal Evaluasi :

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Dengan Judul : Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada  
Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, .....2023  
Validator

Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN. 1410029101

*Nb:*

*Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.*

*Contoh: S.Psi./Mahasiswa Magister....bidang....*

### 3. Validator 3

#### LEMBAR KETERANGAN *EXPERT JUDGEMENT*

Nama Lengkap : Adinda Shofia, S.Psi., M.A.  
NIP/NIDN : 1402109302  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : Magister Psikologi  
Alamat Email : adindashofia@unimudasorong.ac.id  
No. Telepon : 085327155570  
Tanggal Evaluasi : 28 Desember 2023

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Dengan Judul : Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada  
Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN:1410029101

Sorong, .....2023  
Validator



Adinda Shofia, S.Psi., M.A.  
NIDN. 1402109302

*Nb:*

*Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.*

*Contoh: S.Psi./Mahasiswa Magister....bidang....*

b. Hasil *Expert Judgement* 2

1. Validator 1

**LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT**

Nama Lengkap : Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog  
NIP/NIDN : 1415079701  
Pekerjaan : Dosen / Psikolog  
Pendidikan Terakhir : S2 Profesi  
Alamat Email : syafiraputriekayani@unismulasorong.ac.id  
No. Telepon : 08539950069  
Tanggal Evaluasi : 22 Januari 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Dengan Judul : Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, ...22 Januari...2024  
Validator

Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1415079701

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S.Psi./Mahasiswa Magister....bidang....

## 2. Validator 2

### LEMBAR KETERANGAN *EXPERT JUDGEMENT*

Nama Lengkap : Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIP/NIDN : 1410029101  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : S2 - Psikologi Sains  
Alamat Email : nengsih.swahyuni@gmail.com  
No. Telepon : 081298698210  
Tanggal Evaluasi : 21 Januari 2024  
Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Dengan Judul : Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



**Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.**  
NIDN.1410029101

Sorong, 21- Januari .....2024  
Validator

**Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.**  
NIDN. 1410029101

*Nb:*  
*Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.*  
*Contoh: S.Psi./Mahasiswa Magister....bidang....*

### 3. Validator 3

#### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Adinda Shofia, S.Psi., M.A.  
NIP/NIDN : 1402109302  
Pekerjaan : DOSEN  
Pendidikan Terakhir : MAGISTER PSIKOLOGI  
Alamat Email : *admdashufia@unwindsorong.ac.id*  
No. Telepon : 085327155570  
Tanggal Evaluasi : 24 JANUARI 2024  
Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Dengan Judul : Stres Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Afektif Pada Karyawan *Non-Captive* PT. PKSS Sorong

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, 24 JANUARI .....2024  
Validator

Adinda Shofia, S.Psi., M.A.  
NIDN. 1402109302

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.  
Contoh: S.Psi./Mahasiswa Magister....bidang....

## Lampiran 5. Validitas Aitem

### a. Aiken's V Variabel Stres Kerja

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\sum s$	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
X_A.01	4	5	4	3	4	3	10	12	0,833	Sangat Tinggi
X_A.02	5	4	5	4	3	4	11	12	0,917	Sangat Tinggi
X_A.03	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.04	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.05	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.06	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.07	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.08	4	4	5	3	3	4	10	12	0,833	Sangat Tinggi
X_A.09	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.10	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.11	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.12	5	3	5	4	2	4	10	12	0,833	Sangat Tinggi
X_A.13	5	5	4	4	4	3	11	12	0,917	Sangat Tinggi
X_A.14	4	5	5	3	4	4	11	12	0,917	Sangat Tinggi
X_A.15	5	3	5	4	2	4	10	12	0,833	Sangat Tinggi
X_A.16	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.17	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.18	4	5	5	3	4	4	11	12	0,917	Sangat Tinggi
X_A.19	5	4	5	4	3	4	11	12	0,917	Sangat Tinggi
X_A.20	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.21	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.22	4	5	3	3	4	2	9	12	0,75	Tinggi
X_A.23	4	5	4	3	4	3	10	12	0,833	Sangat Tinggi

X_A.24	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X_A.25	5	5	4	4	4	3	11	12	0,917	Sangat Tinggi
X_A.26	4	5	4	3	4	3	10	12	0,833	Sangat Tinggi

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\sum s$	V	Ket
	I	II	III						
Aitem 01-26	123	123	123	97	97	97	291	0,932	<b>Sangat Tinggi</b>

**b. Aiken's V Variabel Komitmen Afektif**

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\sum s$	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
Y_A.01	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.02	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.03	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.04	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.05	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.06	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.07	5	5	3	4	4	2	10	12	0,833	Sangat Tinggi
Y_A.08	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.09	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.10	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.11	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.12	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75	Tinggi
Y_A.13	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.14	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.15	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.16	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.17	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.18	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi

Y_A.19	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.20	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.21	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.22	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.23	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.24	4	5	5	3	4	4	11	12	0,917	Sangat Tinggi
Y_A.25	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y_A.26	5	5	3	4	4	2	10	12	0,833	Sangat Tinggi

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\Sigma s$	V	Ket
	I	II	III						
Aitem 01-26	126	130	126	100	104	100	304	0,974	<b>Sangat Tinggi</b>

Kriteria Validitas isi:

Skor	Keterangan
0,81 – 1	Sangat Tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,40 – 0,59	Sedang
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat Rendah

## Lampiran 6. Reliabilitas Instrumen

### a. Skala Stres Kerja Uji Coba 1

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_A.01	67,45	175,068	0,533		0,894
X_A.02	67,58	176,502	0,392		0,898
X_A.03	67,82	174,216	0,537		0,894
X_A.04	67,91	172,898	0,525		0,894
X_A.05	68,39	176,059	0,621		0,893
X_A.06	68,03	177,905	0,441		0,896
X_A.07	68,18	170,716	0,708		0,890
X_A.08	68,15	175,945	0,587		0,893
X_A.09	67,88	170,610	0,662		0,891
X_A.10	67,64	169,051	0,677		0,890
X_A.11	68,06	185,496	0,137		0,902
X_A.12	67,76	171,252	0,737		0,890
X_A.13	68,06	176,371	0,568		0,894
X_A.14	67,52	169,695	0,741		0,889
X_A.15	68,03	169,468	0,759		0,889
X_A.16	68,30	180,905	0,330		0,898
X_A.17	68,45	192,818	-0,150		0,905
X_A.18	68,15	168,758	0,760		0,889
X_A.19	67,70	173,780	0,600		0,893
X_A.20	67,94	171,809	0,575		0,893
X_A.21	67,58	186,127	0,117		0,903
X_A.22	67,70	170,468	0,710		0,890
X_A.23	67,55	177,568	0,396		0,897
X_A.24	67,27	189,017	0,004		0,905
X_A.25	67,94	190,246	-0,034		0,905
X_A.26	68,12	178,985	0,529		0,895

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,897	26

**b. Skala Stres Kerja Uji Coba 2**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_A.01	53,73	167,142	0,550	0,827	0,925
X_A.02	53,85	167,258	0,449	0,819	0,927
X_A.03	54,09	166,148	0,558	0,837	0,925
X_A.04	54,18	165,091	0,537	0,837	0,925
X_A.05	54,67	168,979	0,599	0,849	0,924
X_A.06	54,30	169,655	0,468	0,684	0,926
X_A.07	54,45	163,068	0,718	0,884	0,921
X_A.08	54,42	167,814	0,615	0,930	0,924
X_A.09	54,15	163,008	0,670	0,772	0,922
X_A.10	53,91	161,148	0,696	0,757	0,922
X_A.12	54,03	163,530	0,750	0,909	0,921
X_A.13	54,33	168,354	0,590	0,821	0,924
X_A.14	53,79	162,235	0,744	0,929	0,921
X_A.15	54,30	162,280	0,751	0,889	0,921
X_A.16	54,58	172,502	0,361	0,788	0,928
X_A.18	54,42	161,939	0,738	0,916	0,921
X_A.19	53,97	165,843	0,619	0,790	0,923
X_A.20	54,21	164,860	0,558	0,886	0,925
X_A.22	53,97	162,780	0,722	0,914	0,921
X_A.23	53,82	171,091	0,357	0,847	0,929
X_A.26	54,39	172,621	0,465	0,799	0,926

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,927	,929	21

**c. Skala Komitmen Afektif Uji Coba 1**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_A.01	90,24	59,252	0,288		0,732
Y_A.02	90,30	58,530	0,429		0,724
Y_A.03	90,30	55,530	0,633		0,709
Y_A.04	90,52	58,008	0,351		0,727
Y_A.05	90,15	62,945	0,055		0,744
Y_A.06	90,00	63,438	0,034		0,743
Y_A.07	90,67	63,479	-0,025		0,753
Y_A.08	90,61	63,746	-0,036		0,751
Y_A.09	90,18	64,966	-0,138		0,755
Y_A.10	90,36	54,176	0,618		0,706
Y_A.11	90,12	60,985	0,199		0,738
Y_A.12	90,97	61,280	0,149		0,741
Y_A.13	90,15	58,258	0,362		0,727
Y_A.14	90,21	57,985	0,414		0,724
Y_A.15	90,36	56,364	0,476		0,718
Y_A.16	90,00	59,250	0,368		0,728
Y_A.17	89,91	56,960	0,452		0,720
Y_A.18	89,79	62,422	0,094		0,743
Y_A.19	89,82	57,341	0,492		0,719
Y_A.20	89,88	60,172	0,286		0,733
Y_A.21	91,27	60,705	0,165		0,741
Y_A.22	90,79	61,422	0,106		0,745
Y_A.23	90,39	57,371	0,381		0,725
Y_A.24	90,79	57,172	0,344		0,728
Y_A.25	90,73	61,330	0,125		0,743
Y_A.26	90,73	59,017	0,279		0,733

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,727	26

**d. Skala Komitmen Afektif Uji Coba 2**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_A.02	40,85	30,070	0,490	0,615	0,775
Y_A.03	40,85	27,695	0,722	0,797	0,752
Y_A.04	41,06	30,434	0,314	0,375	0,791
Y_A.10	40,91	26,585	0,708	0,843	0,749
Y_A.13	40,70	31,968	0,183	0,616	0,802
Y_A.14	40,76	30,377	0,383	0,753	0,784
Y_A.15	40,91	28,773	0,492	0,706	0,773
Y_A.16	40,55	32,131	0,231	0,622	0,795
Y_A.17	40,45	29,006	0,491	0,753	0,773
Y_A.19	40,36	29,176	0,554	0,660	0,768
Y_A.23	40,94	28,934	0,450	0,646	0,777
Y_A.24	41,33	29,979	0,292	0,527	0,796

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,797	12

**e. Skala Komitmen Afektif Uji Coba 3**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_A.02	29,88	21,297	0,521	0,581	0,798
Y_A.03	29,88	19,110	0,785	0,757	0,766
Y_A.04	30,09	21,648	0,327	0,265	0,822
Y_A.10	29,94	18,434	0,725	0,791	0,769
Y_A.14	29,79	22,422	0,289	0,570	0,823

Y_A.15	29,94	19,934	0,549	0,470	0,794
Y_A.17	29,48	20,570	0,491	0,562	0,801
Y_A.19	29,39	20,496	0,590	0,573	0,790
Y_A.23	29,97	20,718	0,422	0,557	0,811

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,816	,820	9

**Lampiran 7. Blueprint Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu.	Konflik kerja	Sumber daya terbatas	1,2,3
		Perbedaan status, nilai-nilai, persepsi, tujuan	4,5,6,7
		Gejala psikologis	8,9
	Beban Kerja	Beban kerja yang berlebih	10,11,12
		Tugas menjadi lebih kompleks	13,14,15
		Target kerja	16,18
	Waktu Kerja	Jumlah jam kerja	19,20
		Waktu kerja	22,23
		Lembur	26

**Lampiran 8. Blueprint Skala Komitmen Afektif Setelah Uji Coba**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Robbins dan Judge dalam Ayuni (2017) mengemukakan bahwa komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan, indentifikasi karyawan, dan keterlibatan karywan pada organisasi.	1. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan	2, 3
	2. Menerima norma-norma yang berlaku	4
	3. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku	-
	4. Bekerja secara rutin dan <i>full day</i>	14,15,17
	5. Mengerjakan tugas yang diberikan	19
	6. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingann pribadi	23

## Lampiran 9. Instrumen Penelitian

### LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

#### (*INFORMED CONSENT*)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin :

Menyatakan bersedia menjadi subyek (responden) dalam penelitian dari :

Nama : Chusnul Khotimah

NIM : 14732012029

Program Studi : Psikologi

Jenis penelitian : Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Komitmen Afektif

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Sorong, .....2024

(Responden)

(.....)

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Jenis kelamin :  
Usia :  
Pekerjaan :  
  
Lama Masa Kerja :

## PETUNJUK Pengerjaan

1. Isilah identitas anda pada kolom identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan dalam skala ini dengan teliti, kemudian sesuaikan dengan keadaan diri Anda mengenai situasi tersebut.
3. Anda diminta untuk memberi tanggapan pada masing-masing pernyataan yang ada dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda.
4. Tidak ada jawaban benar dan salah, semakin jujur Anda menjawab, semakin baik.

### Keterangan :

**STS** : Sangat Tidak Setuju  
**TS** : Tidak Setuju  
**N** : Netral  
**S** : Setuju  
**SS** : Sangat Setuju

### Contoh Pengerjaan

1. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya miliki

STS	TS	N	S	SS
	√			

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari membuat saya stres					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan lebih banyak dibebankan pada saya karena kurangnya karyawan					
3.	Terkadang saya mengalami konflik dengan rekan kerja karena perbedaan nilai yang dianut					
4.	Saya merasa bahwa antar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik					
5.	Saya merasa tertekan dan mudah marah pada saat bekerja					
6.	Saya lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
7.	Saya merasa komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik					
8.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
9.	Saya merasa bahwa karyawan dalam perusahaan ini sudah mencukupi, sehingga perusahaan berjalan dengan produktif					
10.	Beban tugas saya terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari					
11.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan menjadi semakin sulit					
12.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya lebih berat dari kemampuan yang saya miliki					
13.	Saya merasa bahwa target dan tuntutan perusahaan sangat tinggi					
14.	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat					
15.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya merasa pekerjaan yang saya miliki setiap harinya tidak terlalu berat, sehingga saya menikmatinya					
17.	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak menyita waktu saya dalam menyelesaikan tugas tersebut					
18.	Jumlah jam kerja saya melebihi waktu normal					
19.	Saya diberikan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan					
20.	Waktu kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas saya					
21.	Saya tidak perlu lembur bekerja					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya paham dan yakin dengan misi perusahaan					
2.	Saya paham dan yakin dengan tujuan perusahaan					
3.	Saya kurang memahami visi dan misi perusahaan					
4.	Saya selalu menggunakan atribut lengkap meskipun tidak di awasi					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya					
6.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan					
7.	Saya merasa tidak perlu izin ketika tidak masuk bekerja					
8.	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya akan tetap bekerja meskipun sedang memiliki masalah pribadi					

**Terimakasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini 😊**

**LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN**  
**(INFORMED CONSENT)**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FERDI/TATA  
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI

Menyatakan bersedia menjadi subyek (responden) dalam penelitian dari :

Nama : Chusnul Khotimah  
NIM : 14732012029  
Program Studi : Psikologi  
Jenis penelitian : Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Komitmen Afektif

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Sorong, 22-01-2024  
(Responden)

  
(.....Ferdinata.....)

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : FERDINATA  
 Jenis kelamin : LAKI - LAKI  
 Usia : 41 THN  
 Pekerjaan : SATPAM  
 Lama Masa Kerja : 6 THN

**PETUNJUK Pengerjaan**

1. Isilah identitas anda pada kolom identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan dalam skala ini dengan teliti, kemudian sesuaikan dengan keadaan diri Anda mengenai situasi tersebut.
3. Anda diminta untuk memberi tanggapan pada masing-masing pernyataan yang ada dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda.
4. Tidak ada jawaban benar dan salah, semakin jujur Anda menjawab, semakin baik.

**Keterangan :**

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**N** : Netral

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

**Contoh Pengerjaan**

1. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya miliki

STS	TS	N	S	SS
	√			

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari membuat saya stres		√			
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan lebih banyak dibebankan pada saya karena kurangnya karyawan		√			
3.	Terkadang saya mengalami konflik dengan rekan kerja karena perbedaan nilai yang dianut		√			

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasa bahwa antar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik		✓			
5.	Saya merasa tertekan dan mudah marah pada saat bekerja		✓			
6.	Saya lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	✓				
7.	Saya merasa komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik					✓
8.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik				✓	
9.	Saya merasa bahwa karyawan dalam perusahaan ini sudah mencukupi, sehingga perusahaan berjalan dengan produktif				✓	
10.	Beban tugas saya terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari		✓			
11.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan menjadi semakin sulit	✓				
12.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya lebih berat dari kemampuan yang saya miliki		✓			
13.	Saya merasa bahwa target dan tuntutan perusahaan sangat tinggi	✓				
14.	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat	✓				
15.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					✓
16.	Saya merasa pekerjaan yang saya miliki setiap harinya tidak terlalu berat, sehingga saya menikmatinya				✓	
17.	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak menyita waktu saya dalam menyelesaikan tugas tersebut		✓			
18.	Jumlah jam kerja saya melebihi waktu normal			✓		
19.	Saya diberikan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan				✓	
20.	Waktu kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas saya		✓			
21.	Saya tidak perlu lembur bekerja			✓		

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya paham dan yakin dengan misi perusahaan				✓	
2.	Saya paham dan yakin dengan tujuan perusahaan				✓	
3.	Saya kurang memahami visi dan misi perusahaan			✓		
4.	Saya selalu menggunakan atribut lengkap meskipun tidak di awasi					✓
5.	Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya				✓	
6.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan				✓	
7.	Saya merasa tidak perlu izin ketika tidak masuk bekerja		✓			
8.	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab				✓	
9.	Saya akan tetap bekerja meskipun sedang memiliki masalah pribadi				✓	

Terimakasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini 😊

**LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN**

**(INFORMED CONSENT)**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Rilbon Jikman*

Jenis Kelamin : *Laki - Laki*

Menyatakan bersedia menjadi subyek (responden) dalam penelitian dari :

Nama : Chusnul Khotimah

NIM : 14732012029

Program Studi : Psikologi

Jenis penelitian : Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Komitmen Afektif

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Sorong, *03-02* - .....2024  
(Responden)

*Rilbon Jikman*  
(*Rilbon Jikman*)

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : *Rulben Juhana*  
 Jenis kelamin : *Laki-laki*  
 Usia : *54 Tahun*  
 Pekerjaan : *Sabam*  
 Lama Masa Kerja : *Satu (1) Tahun*

**PETUNJUK Pengerjaan**

1. Isilah identitas anda pada kolom identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan dalam skala ini dengan teliti, kemudian sesuaikan dengan keadaan diri Anda mengenai situasi tersebut.
3. Anda diminta untuk memberi tanggapan pada masing-masing pernyataan yang ada dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda.
4. Tidak ada jawaban benar dan salah, semakin jujur Anda menjawab, semakin baik.

**Keterangan :**

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**N** : Netral

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

**Contoh Pengerjaan**

1. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya miliki

STS	TS	N	S	SS
	✓			

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kurangnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari membuat saya stres			✓		
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan lebih banyak dibebankan pada saya karena kurangnya karyawan				✓	
3.	Terkadang saya mengalami konflik dengan rekan kerja karena perbedaan nilai yang dianut					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasa bahwa antar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik			✓		
5.	Saya merasa tertekan dan mudah marah pada saat bekerja			✓		
6.	Saya lelah dengan jadwal pekerjaan yang ditetapkan perusahaan			✓		
7.	Saya merasa komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik				✓	
8.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik				✓	
9.	Saya merasa bahwa karyawan dalam perusahaan ini sudah mencukupi, sehingga perusahaan berjalan dengan produktif			✓		
10.	Beban tugas saya terlalu banyak untuk diselesaikan setiap hari			✓		
11.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan menjadi semakin sulit			✓		
12.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya lebih berat dari kemampuan yang saya miliki			✓		
13.	Saya merasa bahwa target dan tuntutan perusahaan sangat tinggi				✓	
14.	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat		✓			
15.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				✓	
16.	Saya merasa pekerjaan yang saya miliki setiap harinya tidak terlalu berat, sehingga saya menikmatinya			✓		
17.	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak menyita waktu saya dalam menyelesaikan tugas tersebut			✓		
18.	Jumlah jam kerja saya melebihi waktu normal			✓		
19.	Saya diberikan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan				✓	
20.	Waktu kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas saya			✓		
21.	Saya tidak perlu lembur bekerja			✓		

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya paham dan yakin dengan misi perusahaan			✓		
2.	Saya paham dan yakin dengan tujuan perusahaan			✓		
3.	Saya kurang memahami visi dan misi perusahaan			✓		
4.	Saya selalu menggunakan atribut lengkap meskipun tidak di awasi				✓	
5.	Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya				✓	
6.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan				✓	
7.	Saya merasa tidak perlu izin ketika tidak masuk bekerja				✓	
8.	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab				✓	
9.	Saya akan tetap bekerja meskipun sedang memiliki masalah pribadi				✓	

Terimakasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini 😊

**Lampiran 10. Tabulasi Data Varaibel Stres Kerja**

No.	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	Total
1	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	46
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	4	2	39
3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	33
5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	40
6	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	5	2	1	1	1	3	1	1	1	37
7	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	48
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	27
9	2	3	2	3	2	2	2	1	3	4	4	5	2	4	5	3	3	4	2	5	4	65
10	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	54
11	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	54
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
13	2	3	3	4	3	4	1	1	1	3	4	4	4	4	1	1	3	3	2	3	1	55
14	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	39
15	3	3	5	5	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	67
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	45
17	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	43
18	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	4	3	3	48
19	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	1	4	40
20	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	4	53
21	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	4	53
22	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	48
23	3	4	4	5	3	5	4	3	1	4	3	2	4	3	2	1	5	4	4	1	4	69
24	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	61
25	3	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	59
26	3	2	4	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	59
27	4	5	5	1	3	2	2	2	5	5	1	3	5	2	2	1	1	3	1	1	2	56
28	3	2	3	4	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	51
29	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44
30	4	5	2	4	1	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	3	56
31	4	2	5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	51
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	40
33	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	5	1	3	3	3	3	3	57
34	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	47
35	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	44
36	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	5	1	3	3	3	3	3	57
37	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	27
38	3	3	4	4	3	2	4	3	5	3	2	2	2	1	2	2	4	5	3	3	3	63
39	5	5	4	4	4	5	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	70
40	3	3	2	4	1	4	2	3	1	3	5	2	1	3	5	2	1	4	3	4	1	57

41	1	3	3	4	5	5	2	3	3	3	5	1	5	4	3	1	5	3	4	5	2	70
42	1	3	2	3	4	5	3	4	2	2	4	4	2	5	4	5	1	5	4	5	2	70
43	1	3	4	4	1	4	5	3	1	4	4	5	5	3	4	2	4	4	3	3	1	68
44	2	1	4	5	4	4	1	3	4	2	4	4	5	4	1	2	4	5	3	4	2	68
45	2	1	2	5	4	4	5	2	1	4	4	3	3	3	1	1	5	4	3	4	3	64
46	3	4	2	2	3	3	2	2	2	5	4	5	3	4	1	1	3	5	2	4	4	64
47	4	3	4	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	1	74
48	2	4	2	2	2	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	5	3	2	4	5	3	64
49	3	2	2	2	3	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	2	69
50	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	1	2	2	2	4	3	1	63
51	3	4	3	4	3	5	3	3	2	5	2	4	5	4	2	1	3	3	4	5	1	69
52	4	4	5	5	3	3	2	1	2	4	4	5	4	4	1	2	5	3	4	4	2	71
53	3	4	3	5	4	4	3	3	2	5	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	72
54	1	3	4	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	1	70
55	4	2	5	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	4	1	2	4	3	5	5	2	71
56	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	5	4	3	2	4	3	3	4	1	71
57	4	3	4	5	3	2	3	3	2	4	5	3	4	4	3	1	3	5	5	4	2	72
58	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	73
59	2	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	64
60	3	4	4	4	5	4	2	2	2	5	3	3	3	4	2	2	4	4	5	4	2	71
61	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	5	4	2	2	3	4	3	4	1	65
62	4	4	3	4	4	5	2	2	2	4	4	5	4	4	2	1	5	4	3	3	1	70
63	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	1	4	2	4	3	2	63
64	4	4	5	5	4	4	2	2	1	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	68
65	3	4	5	4	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	2	72
66	3	5	4	5	2	2	3	2	4	4	4	3	4	5	2	4	2	5	5	4	5	77
67	4	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3	5	4	2	2	1	5	5	4	5	2	70
68	3	4	5	3	1	3	2	1	3	2	3	4	5	5	3	1	2	3	3	5	4	65
69	2	3	2	3	4	3	4	2	2	5	3	1	3	3	2	2	4	5	4	5	2	64
70	4	1	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	3	4	5	4	71
71	4	5	4	4	4	4	1	2	3	5	2	2	5	5	1	1	4	4	3	2	4	69
72	4	5	5	4	3	1	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	75
73	4	5	5	5	5	5	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	79
74	4	4	3	4	5	4	3	3	1	4	2	3	3	4	3	1	3	5	4	5	3	71
75	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	55
76	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3	56
77	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	52
78	4	3	2	4	1	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	57
79	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	3	4	2	3	2	49
80	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	62
81	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53
82	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	5	3	2	2	46
83	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	5	3	2	2	47

84	5	5	3	3	2	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	68
85	4	4	3	4	3	5	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	61
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	44
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	47
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43
89	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	44
90	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	46
91	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	38
92	2	2	4	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	38
93	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	50
94	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	29
95	2	2	1	5	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	41
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
97	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	63
98	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	4	2	2	4	2	58
99	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	48
100	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	31
101	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	45
102	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	4	2	40
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	44
104	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	64
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	43
106	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	35
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
109	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	40
110	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	50
111	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	46

**Lampiran 11. Tabulasi Data Variabel Komitmen Afektif**

No.	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	Total
1	5	5	4	5	5	1	5	5	5	40
2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
9	4	4	4	4	4	2	4	3	4	33
10	4	4	2	4	4	4	4	4	3	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
13	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
14	4	4	2	5	5	5	4	5	5	39
15	3	3	1	2	3	5	4	3	5	29
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
17	4	4	2	3	4	4	5	4	4	34
18	4	3	4	2	3	3	5	3	4	31
19	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
20	3	3	3	4	4	4	4	4	2	31
21	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
22	3	3	3	4	4	4	4	4	2	31
23	5	4	4	3	3	4	5	5	4	37
24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32
26	5	5	1	5	5	5	5	5	4	40
27	3	5	3	3	5	1	3	5	5	33
28	5	5	5	5	3	3	5	5	3	39
29	4	4	4	4	3	3	5	5	3	35
30	4	4	2	5	5	5	5	5	4	39
31	5	5	3	4	5	3	4	4	2	35
32	4	4	4	4	3	4	4	5	3	35
33	4	4	3	5	5	1	5	5	5	37
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
35	4	4	4	3	4	1	2	4	4	30
36	4	4	3	5	5	1	5	5	5	37
37	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
38	4	4	4	2	5	5	5	4	3	36
39	5	4	4	5	5	5	2	5	5	40
40	4	4	2	5	5	3	2	5	4	34

41	5	4	1	4	4	5	2	4	5	34
42	3	4	3	4	2	4	1	2	5	28
43	5	4	3	5	5	3	3	5	3	36
44	5	3	3	4	4	4	5	4	3	35
45	4	3	3	5	4	3	2	4	4	32
46	4	4	1	3	4	5	2	3	1	27
47	3	4	1	3	3	4	3	3	3	27
48	3	2	1	2	1	1	3	4	4	21
49	4	5	2	3	5	4	2	3	4	32
50	4	4	1	3	4	4	1	4	4	29
51	4	1	4	4	5	2	3	4	4	31
52	4	5	1	5	2	2	1	4	5	29
53	2	3	2	4	4	3	2	4	3	27
54	4	4	1	4	3	4	2	4	5	31
55	4	4	2	4	4	3	3	4	5	33
56	5	5	2	4	5	4	1	4	5	35
57	4	4	1	3	3	3	2	4	4	28
58	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
59	2	3	3	3	4	4	3	4	4	30
60	4	4	2	3	4	3	2	4	3	29
61	5	3	3	5	3	4	1	3	4	31
62	5	4	3	5	4	4	3	5	4	37
63	3	3	2	5	3	4	1	5	4	30
64	3	4	2	3	4	4	2	4	4	30
65	5	3	2	5	3	4	3	4	4	33
66	5	3	3	2	4	5	3	5	2	32
67	3	4	4	3	5	4	1	3	3	30
68	4	5	1	4	5	3	3	4	3	32
69	4	4	1	4	3	4	2	4	4	30
70	5	4	1	2	5	4	2	4	3	30
71	5	3	2	5	4	5	1	4	5	34
72	5	3	1	4	4	3	1	4	3	28
73	4	4	4	2	4	4	3	5	4	34
74	5	4	2	2	3	5	2	3	3	29
75	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
76	3	3	4	4	5	4	4	5	3	35
77	3	3	3	3	4	3	4	4	4	31
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
79	3	3	3	4	5	5	4	4	4	35
80	3	3	3	4	4	4	2	4	3	30
81	3	3	3	4	5	5	5	5	4	37
82	3	4	3	3	3	4	4	4	2	30
83	3	4	3	4	4	4	4	4	2	32

<b>84</b>	5	5	3	5	5	5	4	5	5	<b>42</b>
<b>85</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>34</b>
<b>86</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>87</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	3	<b>33</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>89</b>	4	4	2	5	5	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>90</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>35</b>
<b>91</b>	3	4	3	5	5	5	4	5	3	<b>37</b>
<b>92</b>	4	4	4	5	5	5	4	5	3	<b>39</b>
<b>93</b>	4	3	4	2	4	5	4	4	3	<b>33</b>
<b>94</b>	4	5	4	4	5	5	5	5	3	<b>40</b>
<b>95</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>43</b>
<b>96</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	4	<b>34</b>
<b>97</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>33</b>
<b>98</b>	3	4	2	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>99</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>38</b>
<b>100</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>43</b>
<b>101</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>102</b>	4	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>41</b>
<b>103</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>104</b>	2	4	2	3	4	4	4	4	3	<b>30</b>
<b>105</b>	4	4	2	5	5	5	4	4	4	<b>37</b>
<b>106</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>107</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>108</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>109</b>	4	4	4	4	5	4	5	5	3	<b>38</b>
<b>110</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	2	<b>33</b>
<b>111</b>	4	4	2	4	4	3	4	4	3	<b>32</b>

## Lampiran 12. Hasil Distribusi Frekuensi Skala Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	31,5	31,5	31,5
	Sedang	72	64,9	64,9	96,4
	Tinggi	4	3,6	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

## Lampiran 13. Hasil Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	39	35,1	35,1	35,1
	Tinggi	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

## Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	,106	111	,004	,961	111	,003
Komitmen Afektif	,071	111	,200*	,980	111	,101

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Lampiran 15. Hasil Uji Linearitas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Afektif *	Between Groups	(Combined)	1481,943	44	33,681	3,203	,000
		Linearity	843,960	1	843,960	80,258	,000
		Deviation from Linearity	637,984	43	14,837	1,411	,102
Stres Kerja	Within Groups		704,548	67	10,516		
	Total		2186,491	111			

## Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,392	3,334

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,627	1,367		33,385	,000
	Stres Kerja	-,205	,024	-,630	-8,474	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

## Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup



**CHUSNUL HOTIMAH**, lahir di Ponorogo, Jawa Timur pada tanggal 23 Desember 2001, anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Sunarto dan Ibu Sumarti. Penulis menempuh Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2007 di SDN 2 Gelanglor, Kabupaten Ponorogo dan lulus pada tahun 2014, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs Al-Basyariyah Kabupaten Ponorogo dan lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan Pendidikan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di MAN 2 PONOROGO dan lulus pada tahun 2020. Hingga akhirnya pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang sarjana (S-1) di Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Program Studi Psikologi.

## Lampiran 18. Hasil Cek Plagiasi

# Cek Skripsi Chusnul

*by lia nurlette*

---

**Submission date:** 20-Mar-2024 01:55PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2325574267

**File name:** Skripsi\_Chusnul\_Khotimah.pdf (477.01K)

**Word count:** 7630

**Character count:** 48780

## Cek Skripsi Chusnul

### ORIGINALITY REPORT

**29%**  
SIMILARITY INDEX

**26%**  
INTERNET SOURCES

**14%**  
PUBLICATIONS

**12%**  
STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<b>docplayer.info</b> Internet Source	1%
2	<b>repository.usd.ac.id</b> Internet Source	1%
3	<b>jurnal.uisu.ac.id</b> Internet Source	1%
4	<b>repository.unj.ac.id</b> Internet Source	1%
5	<b>sinta.unud.ac.id</b> Internet Source	1%
6	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	1%
7	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	1%
8	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	1%
9	<b>ejournal.unesa.ac.id</b> Internet Source	1%

10	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
11	docobook.com Internet Source	1 %
12	repository.usni.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	1 %
14	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
15	id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
18	123dok.com Internet Source	<1 %