

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PDAM KOTA  
MAGELANG**

Sifa Apriliana  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
aprilianasifa2@gmail.com

Widya Paramita  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
widya.paramita@gmail.com

Agung Wahyu Handaru  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
agung\_1778@yahoo.com

**Abstract**

*The purpose of this study was: 1) For a description of organizational commitment, job stress, and work environment PDAM Magelang, 2) To determine whether work stress significantly affect the commitment organization, 3) To find out whether the work environment has a significant effect on organizational commitment, and 4) To find out whether work stress and work environment together affect organizational commitment. This study took a sample of 108 employees of PDAM Magelang City. This study uses descriptive and causal analysis. The results of this study indicate that: 1) Job stress has a negative and significant effect on organizational commitment to PDAM Magelang City employees, 2) Work environment has a positive and significant impact on organizational commitment to PDAM Magelang City employees, 3) Work stress and work environment are jointly affect the organizational commitment of PDAM Magelang City employees.*

**Keywords:** *Job Stress, Work Environment, Organizational Commitment.*

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi dari komitmen organisasi, stres kerja, dan lingkungan kerja PDAM Kota Magelang, 2) Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dan 4) Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 108 karyawan PDAM Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang, 3) Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi (Hakim & Hidayat, 2018) karena mereka inilah yang akan menjalankan, mengarahkan dan mengembangkan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisiensi organisasi tercapai. Untuk mencapainya, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga ia akan menerima nilai-nilai dalam organisasi tersebut.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya dirasa sangat penting karena akan mencerminkan bagaimana karyawan tersebut bersikap, bertindak laku dan bertindak terhadap setiap aktivitas dan masalah yang ada dalam perusahaan.

Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi organisasi, karena karyawan sumber utama untuk kesuksesan dan kinerja yang berkelanjutan (Hanaysha, 2016).

Perusahaan kerap kali mengabaikan bagaimana mempertahankan komitmen karyawan karena terlalu fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, banyak karyawan yang memutuskan untuk *resign* dan beralih ke perusahaan lain. Dalam artikel yang dimuat di liputan6.com (2018) memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan air bersih untuk daerah Kota Magelang, Jawa Tengah.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah stress kerja. Stres kerja terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan tugas kerja dan tanggung jawab kerja melebihi batas kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya sehingga karyawan merasa tertekan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan sulit berkonsentrasi yang nantinya akan menghambat pekerjaan mereka hingga berdampak pada komitmennya terhadap organisasi yang semakin menurun. Jika dibiarkan terus menerus, stres kerja akan berdampak pada kesehatan fisik & psikologis karyawan seperti sakit kepala, mudah lelah, dan tidak bersemangat (Robbins & Judge, 2017).

Jika terus menerus diabaikan stres dalam bekerja akan berdampak dalam jangka waktu pendek dan panjang (Fahmi, 2016). Dalam jangka waktu pendek karyawan akan merasa tertekan, frustrasi, dan tidak termotivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam jangka waktu panjang, karyawan tidak mampu lagi bekerja di organisasi. Ketika stres yang dialami karyawan menjadi semakin parah, stres tersebut dapat membuat karyawan menjadi sakit dan bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Fahmi, 2016). Bekerja di lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Badayai, 2012).

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2019). Lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan memiliki berbagai fasilitas yang dibutuhkan akan membuat karyawan nyaman dan meningkatkan *mood* mereka dalam bekerja sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berkaitan dengan penelitian stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, Herjany & Bernarto (2018) telah menemukan di dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bhatti *et al* (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Abidi, Pangtularan & Maria (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini akan menganalisis lebih dalam bagaimana pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat.

## **KAJIAN TEORITIK**

## **Komitmen Organisasi**

Menurut Widayanti & Sariyathi (2016) Komitmen Organisasi menggambarkan bagaimana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi sehingga bersedia untuk mempertahankan keanggotaannya dengan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Hal ini juga ditegaskan Ariawan dan Sriathi (2017) bahwa karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan sikap karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Mathias dan Jackson (2012) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkatan dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan gambaran seorang karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasinya sehingga mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersikap loyal terhadap organisasinya.

## **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2007) stres kerja merupakan perasaan tertekan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Senada dengan Karambut dan Noormijati (2012) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan karyawan yang dialami ketika menghadapi pekerjaan. Menurut Jum'ati dan Wusma (2013) mendefinisikan terjadinya stres kerja karena ketidakseimbangan antara karakteristik aspek pekerjaan dengan karakteristik masing-masing individu dan terjadi di semua kondisi pekerjaan. Colquitt *et al* (2019) mendefinisikan stress sebagai respons psikologis seseorang terhadap tuntutan yang dimilikinya dan membebani atau melebihi kapasitas atau sumber daya orang tersebut.

Dari definisi beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan perasaan tertekan dan tidak nyaman yang ditimbulkan dari lingkungan

kerja seperti tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada respons karyawan terhadap pekerjaannya seperti penyimpangan terhadap organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Herjany dan Bernarto (2018) segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas kerja yang dibebankan disebut lingkungan kerja. Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Kusumastuti *et al* (2019) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang berpotensi mempengaruhinya seperti area sekitar, cara kerja dan pengaturan kerja yang digunakan dalam menjalankan tugas kerja disebut lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2014) membagi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung meliputi ruang kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi jalanya kerja para karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan atau bawahan dan dengan rekan kerja seperti sikap atasan kepada bawahan, kebudayaan perusahaan, jalan atau alur komunikasi diperusahaan, dan beberapa hal lain yang dapat mengganggu aktivitas karyawan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik yang berpengaruh pada aktivitas penyelesaian tugas kerja dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

## **KERANGKA TEORITIK**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi. Menurut Shahid *et al* karyawan yang mengalami stres karena beban kerja, pekerjaan yang beresiko, masalah hubungan dengan rekan kerja dan ketidakmampuan dalam mengelola kehidupan keluarga yang menimbulkan masalah sosial akan menurunkan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Herjany & Bernarto (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sehingga jika tingkat stress dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi karyawan (Ariawan & Sriathi, 2017).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Sariyathi (2016) menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Bhatti *et al* (2016) menyimpulkan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Herjany dan Bernarto (2018) juga menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Abidin *et al* (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tercapainya komitmen organisasi. Tidak diragukan lagi bahwa lingkungan kerja yang tersedia fasilitas lengkap dan aman dapat menarik minat para karyawan karena kebutuhan yang cenderung telah terpenuhi. Agar berhasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang sedemikian menarik

agar dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Herjany & Bernarto (2018) menyatakan bahwa apabila faktor-faktor lingkungan kerja yang di susun dengan baik dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut baik dan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Senada dengan Steaventinus Tarigan *et al* (2020), karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kinerja dan lebih berkomitmen pada perusahaanya.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin *et al* (2016) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Herjany dan Bernarto (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Steaventinus Tarigan *et al* (2020) juga menyimpulkan bahwa bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

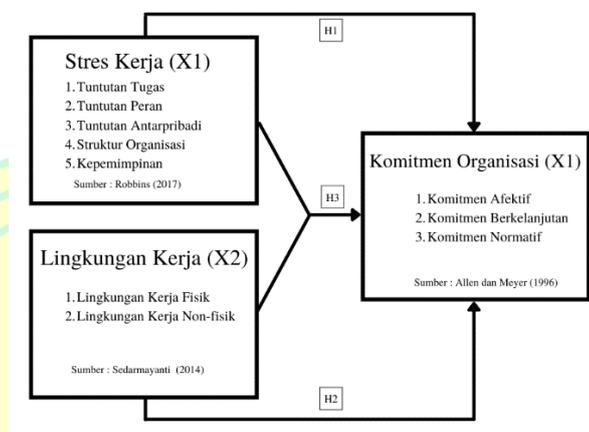
H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang

### **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian yang dilakukan oleh Herjany & Bernarto (2018) telah menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3 : Stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang

## MODEL PENELITIAN



Sumber : data dikelola oleh peneliti (2021)

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kausal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PDAM Kota Magelang yaitu sebanyak 148 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Untuk jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 108 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner & wawancara dan data sekunder berupa data absensi karyawan 2020 yang diperoleh dari bagian kepegawaian PDAM Kota Magelang. Untuk melakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS ver. 26. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan interval 1-4, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	78	72%
2	Perempuan	30	28%
Total		108	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 78 responden (72%) dibandingkan dengan karyawan perempuan yaitu sebanyak 30 responden (28%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 Tahun	45	42%
2	31 – 40 Tahun	40	37%
3	≥ 40 Tahun	23	21%
Total		108	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Dalam penelitian ini sebanyak 45 responden (42%) berada pada kelompok usia 20 – 30 Tahun, sebanyak 40 responden (37%) berada pada kelompok usia 31 – 40 Tahun, dan sebanyak 23 responden (21%) berada pada kelompok usia ≥40 Tahun.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/Sederajat	63	58%
2	Diploma	6	6%
3	Sarjana	38	35%
4	Pascasarjana	1	1%
Total		108	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Dalam penelitian ini sebanyak 63 responden (58%) merupakan lulusan SMA/SMK/Sederajat, sebanyak 6 responden (6%) merupakan lulusan diploma, sebanyak 38 responden (35%) merupakan lulusan sarjana, dan sebanyak 1 responden (1%) merupakan lulusan pascasarjana.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	0 – 10 Tahun	70	65%
2	11 – 20 Tahun	23	21%
3	≥ 20 Tahun	17	14%
	Total	108	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Dalam penelitian ini sebanyak 70 responden (65%) memiliki masa kerja 0 – 10 tahun, sebanyak 23 responden (21%) memiliki masa kerja 11 – 20 Tahun, dan sebanyak 17 responden (14%) memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Dari data tersebut, mayoritas karyawan memiliki masa kerja antara 0 hingga 10 tahun.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.443	2.851		6.118	.000
	Stres Kerja	-.317	.138	-.237	-2.291	.024
	Lingkungan Kerja	.741	.100	.768	7.416	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil persamaan regresi, seta penjelasanya, sebagai berikut:

$$Y = 17,443 - 0,317X_1 + 0,741X_2$$

Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 17,443. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja konstan, maka nilai komitmen organisasi adalah 17,443.

Nilai koefisien stres kerja adalah -0.317. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar -0.317. Hal tersebut mengindikasikan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0.741. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar 0.741. Hal tersebut mengindikasikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### Hasil Uji t

Pada tabel hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,291 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,98282), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.024 yang lebih kecil dari 0.05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.

Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,416 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,98282), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak.

### Hasil Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.986	2	320.993	34.790	.000 <sup>b</sup>
	Residual	968.783	105	9.227		
	Total	1610.769	107			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## Hasil Uji Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.386		3.032

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,386. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 38,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 1 menyatakan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang. Hasil penelitian uji t, variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian dari hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai koefisien  $-0,317$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bhatti *et al* (2016) yang menyimpulkan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang mengalami stres kerja akan sulit berkonsentrasi yang nantinya akan menghambat pekerjaan mereka hingga berdampak pada komitmennya terhadap organisasi yang semakin menurun.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis 2 menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang. Hasil penelitian uji t, variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian dari hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai koefisien 0,741. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Steaventinus Tarigan *et al* (2020) yang menyimpulkan bahwa bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan karyawan dalam berkomitmen terhadap perusahaan (Putra, Abdurrahman, & Frendika, 2020), oleh karena itu manajer harus memperbaiki aspek-aspek dalam lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka  $H_0$  pada hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PDAM Kota Magelang. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herjany & Bernarto (2018) yang menemukan di dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang yang artinya ketika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang yang artinya ketika lingkungan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PDAM Kota Magelang.

## SARAN

1. Dalam usaha menurunkan stres kerja, sebaiknya organisasi sangat memperhatikan kondisi tempat kerja karyawan khususnya karyawan yang bekerja di lapangan dengan menerapkan sistem keselamatan kerja yang efektif sesuai dengan prosedur kerja atau standar yang berlaku seperti melengkapi karyawan dengan APD (Safety helmet, masker, sepatu karet, dll) untuk karyawan yang bekerja di kondisi kerja yang berpolusi sehingga karyawan tidak khawatir dengan kondisi kesehatan dan keselamatan mereka.
2. Dalam usaha meningkatkan lingkungan kerja, sebaiknya organisasi menjamin keamanan kerja karyawan dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif dengan melakukan pengenalan dan pelatihan pertahanan diri secara berkala baik untuk karyawan baru atau karyawan lama untuk menekan resiko terjadinya kejahatan yang terjadi di tempat kerja dan juga meningkatkan tingkat keamanan organisasi dengan mengupgrade sistem keamanan di kantor seperti pemasangan cctv,

melengkapi satpam dengan alat metal detector, borgol, dan alat keamanan lainnya sehingga karyawan merasa aman selama bekerja.

3. Dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sebaiknya organisasi meminimalisir pikiran karyawan untuk keluar dari organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta melakukan evaluasi terhadap setiap karyawan agar organisasi mengetahui kendala apa yang dialami karyawan tersebut dan memberikan solusi yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z., Pangtukuran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*, 13(1), 1–10.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964–992. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- Badayai, A. R. A. (2012). A Theoretical Framework and Analytical Discussion on Uncongenial Physical Workplace Environment and Job Performance among Workers in Industrial Sectors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 42, 486–495. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.214>
- 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. *E3 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)
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior : Improving performance and Commitment in the Workplace. In *Practice Development in Health Care* (6 ed.). <https://doi.org/10.1002/pdh.22>

- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107–116. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). *The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment*. 1(1), 110–119.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Karambut, C. A., & Eka Afnan T, N. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Mangkunegara, A. . P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ketujuh). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Putra, P. D., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. *Prosding Manajemen*, 6(2), 1004–1010. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24299>

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited* (17 ed.). England.

Sari, F. M. (2018). No Title. Diambil 10 Februari 2020, dari Liputan6.com website: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3216157/terkuak-30-persen-karyawan-ri-ingin-pindah-kerja>

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Steaventinus Tarigan, F., Nazaruddin, & Absah, Y. (2020). The Effect of Compensation and Work Environment on Organizational Commitment of Employee in Bank XXX, Medan. *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)*, 7(1), 521–525.

Widayanti, K., & Sariyathi, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7022–7049.