Journal of Business Evolution and Economics
e-ISSN 3124-2103
Vol. 01 No. 03 September 2026 113-123
https://jurnal.mifandimandiri.com/index.php/jbee

Analisis Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi: Studi pada Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia

Nur Aini Fajri[1*], Purwatiningsih[1]
[1*]Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
Email Korespondensi: *fajrinuraini92@gmail.com

Informasi Artikel
Submitted : 12-07-2026
Accepted : 20-09-2026
Published : 30-09-2026

Keywords:
Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organization, Work Stress, Human Resources

Abstract

This quantitative study was motivated by the low job satisfaction and suboptimal organizational commitment among employees at the Secretariat of the Ministry of Cooperatives of the Republic of Indonesia. The study aims to analyze the influence of job stress and job satisfaction on organizational commitment. The sample consisted of 71 employees selected using a saturated sampling technique; data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that, individually, job stress does not have a significant effect on organizational commitment, whereas job satisfaction has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables significantly influence organizational commitment, with a coefficient of determination of 58.4%. The practical implications of this study highlight the importance of enhancing job satisfaction—through rewards, career development, and the creation of a conducive work environment—and effectively managing job stress to boost employee organizational commitment.

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang dilatarbelakangi oleh rendahnya kepuasan kerja dan belum optimalnya komitmen organisasi pegawai di Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel penelitian berjumlah 71 pegawai dengan teknik sampling jenuh, dan data dikumpulkan melalui kuesioner serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian pengharagaan, pengembangan karier, serta pencapaian lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan stres kerja secara efektif guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organisasi, Stres Kerja, Sumber Daya Manusia

This is an open access article under the CC–BY-SA license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan individu untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, merasa nyaman dalam lingkungan kerja, serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Maranata et al., 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Menurut Egarini & Prastiwi, (2022) stres yang terkait dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakseimbangan dan

kesulitan bagi seseorang atau pegawai, yang berdampak pada emosi, cara berpikirnya serta kualitas kerjanya. Sementara itu, kondisi kerja yang terlalu berat bisa memperburuk stres yang dialami pegawai dan berimbas negatif bagi individu atau pegawai tersebut. Selain itu, rasa puas dalam bekerja juga berperan penting dalam membantu meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai terkait dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Perasaan ini menggambarkan pengalaman yang didapat saat bekerja serta harapan pegawai tentang pekerjaan di masa depan (Lazuardi & Harahap, 2024). Rasa puas dalam pekerjaan bisa membuat orang merasa bahagia dan mendorong pegawai untuk lebih semangat bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wangsa & Edalmen, (2022) serta Ratmawati et al., (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Christover & Le, (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan mengenai pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia tidak hanya ditunjukkan secara deskriptif, tetapi juga didukung oleh hasil pra riset terhadap 12 pegawai. Hasil pra riset menunjukkan bahwa variabel stres kerja, sebagian responden masih merasakan beban kerja yang cukup tinggi (58,33%), meskipun sebagian besar tidak merasakan tekanan kerja yang berlebihan. Pada variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi, seperti kepuasan terhadap pekerjaan (91,67%), hubungan dengan atasan (100%), serta lingkungan kerja (91,67%). Namun demikian, pada variabel komitmen organisasi masih ditemukan indikasi permasalahan, dimana sebesar 41,67% responden tidak memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam jangka panjang, dan 33,33% responden belum merasakan keterikatan yang erat dengan organisasi.

Temuan ini menunjukkan adanya fenomena yang menarik, yaitu meskipun tingkat kepuasan kerja relatif tinggi, namun komitmen organisasi belum sepenuhnya optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam konteks instansi pemerintahan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 pegawai yang berasal dari tiga biro, yaitu Biro Sumber Daya Manusia (SDM), Biro Hukum, Serta Biro Manajemen Kinerja dan Dukungan Strategis Pimpinan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 sampai 5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 1. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: (Gubali et al., 2026)

Indikator stres kerja meliputi ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, ketidakhadiran, kepindahan kerja, mudah marah, merasa bosan, mengalami kecemasan, gelisah, mulut kering, merasa panas, gangguan pencernaan, sakit kepala, pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, dan pelupa.

Indikator kepuasan kerja meliputi kenaikan gaji, pembayaran yang sesuai, tepat waktu, fasilitas, lingkungan yang positif, jadwal kerja yang sesuai, saling membantu, saling menghargai, lingkungan sosial di tempat kerja, peluang jenjang karir, tumbuh dan berkembang, naik gaji, pengamatan, menerima saran, dan menjalin hubungan yang kuat.

Indikator komitmen organisasi meliputi hubungan emosi dengan organisasi, bangga menjadi bagian dari organisasi, partisipasi aktif dalam aktivitas organisasi, kesadaran akan biaya dan konsekuensi jika meninggalkan perusahaan, tidak adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik, pertimbangan logis yang diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan, rasa tanggung jawab moral untuk mempertahankan pekerjaan di organisasi, setia pada prinsip dan budaya organisas, keyakinan bahwa bertahan di organisasi adalah pilihan yang tepat.

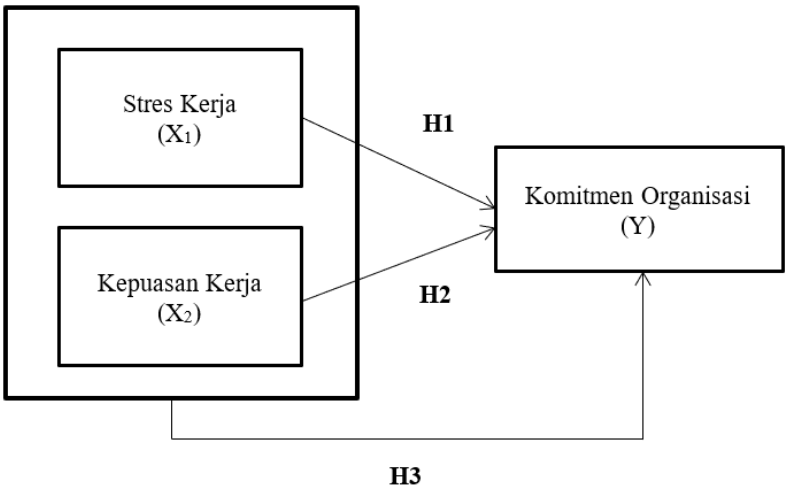
2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala likert.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R2).

2.6 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang mengindikasikan bahwa variabel yang sedang diukur adalah benar-benar variabel yang ingin diteliti oleh peneliti (Muhamad et al., 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,539	0,233	Valid
	X1.2	0,642	0,233	Valid
	X1.3	0,549	0,233	Valid
	X1.4	0,652	0,233	Valid
	X1.5	0,445	0,233	Valid
	X1.6	0,675	0,233	Valid
	X1.7	0,722	0,233	Valid
	X1.8	0,687	0,233	Valid
	X1.9	0,630	0,233	Valid
	X1.10	0,685	0,233	Valid
	X1.11	0,632	0,233	Valid
	X1.12	0,533	0,233	Valid
	X1.13	0,541	0,233	Valid
	X1.14	0,674	0,233	Valid
	X1.15	0,482	0,233	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0,549	0,233	Valid
	X2.2	0,519	0,233	Valid
	X2.3	0,539	0,233	Valid
	X2.4	0,548	0,233	Valid
	X2.5	0,736	0,233	Valid
	X2.6	0,720	0,233	Valid
	X2.7	0,774	0,233	Valid
	X2.8	0,730	0,233	Valid
	X2.9	0,783	0,233	Valid
	X2.10	0,611	0,233	Valid
	X2.11	0,750	0,233	Valid
	X2.12	0,524	0,233	Valid
	X2.13	0,733	0,233	Valid
	X2.14	0,725	0,233	Valid
	X2.15	0,750	0,233	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,748	0,233	Valid
	Y2	0,792	0,233	Valid
	Y3	0,726	0,233	Valid
	Y4	0,650	0,233	Valid
	Y5	0,529	0,233	Valid
	Y6	0,809	0,233	Valid
	Y7	0,792	0,233	Valid
	Y8	0,737	0,233	Valid
	Y9	0,816	0,233	Valid

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen memiliki nilai korelasi antara item dan total yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga instrumen tersebut dianggap valid secara keseluruhan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas konsistensi antar-item merujuk pada seberapa konsisten jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap item yang ada (Muhyiddin et al., 2017).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Ketetapan	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,877	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,906	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,887	0,70	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memberikan estimasi yang tepat, tidak bias, dan stabil (Rizki et al., 2025).

3.2.1 Uji Normalitas

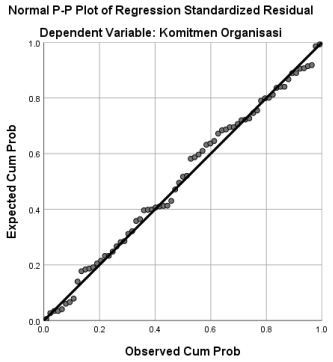
Tabel 4. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63693340
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

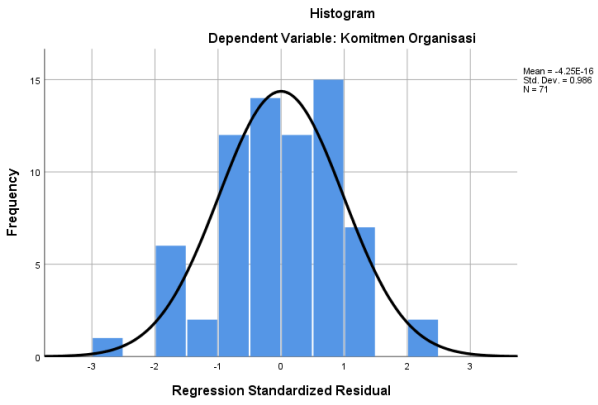
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga residual penelitian berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik PP-Plot

Hasil dari grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal tanpa adanya penyimpangan yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Histogram

Hasil dari grafik histogram pada uji normalitas di atas, tampak bahwa penyebaran data residual menunjukkan pola yang mirip dengan kurva lonceng dan distribusi datanya terlihat mengikuti garis kurva normal. Ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi bedistribusi normal.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

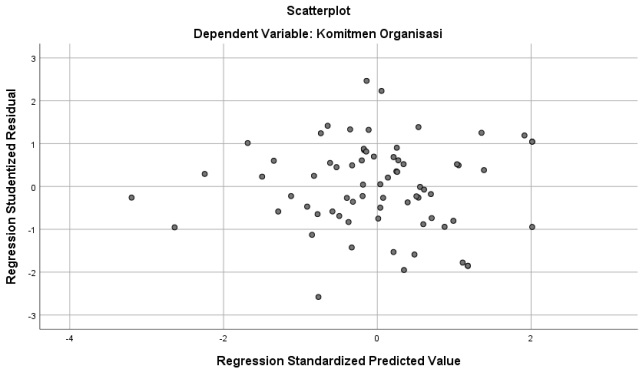
Tabel 5. Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.474	2.512		.985	.328
	Stres Kerja	-.039	.034	-.150	-1.135	.260
	Kepuasan Kerja	.028	.033	.115	.869	.388

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui uji glejser, tampak bahwa nilai signifikansi pada variabel stres kerja (X1) sebesar 0,260 > 0,05 dan kepuasan kerja 0,388 > 0,05. Hal ini menunjukkan model regresi tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui scatterplot, tampak bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola spesifik serta tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.810	4.393		.412	.682		
	Stres Kerja	.045	.060	.066	.752	.455	.800	1.250
	Kepuasan Kerja	.518	.057	.791	9.050	.000	.800	1.250

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sebab itu, tidak muncul tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764[a]	.584	.572	3.690	1.770

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,770 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi, sehingga model penelitian memenuhi asumsi klasik.

3.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentang nilai parameter populasi untuk pengujian dan pengambilan keputusan (Hadjar, 2019).

3.3.1 Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.810	4.393		.412	.682
	Stres Kerja	.045	.060	.066	.752	.455
	Kepuasan Kerja	.518	.057	.791	9.050	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari stres kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,455 > 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,752 < t tabel (1,995). Sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikann terhadap komitmen organisasi karena nilai t hitung > t tabel (1,995) dengan nilai signifikansi < 0,05.

3.3.1 Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300.287	2	650.144	47.747	.000[b]
	Residual	925.910	68	13.616		
	Total	2226.197	70			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Hasil uji F menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai F hitung > F tabel (3,132) dengan nilai signifikansi < 0,05.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto, koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen X mempengaruhi tingkat variabel dependen Y dalam suatu model (Anandari, 2023).

3.4.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Correlations Partial	Correlations Part
1 (Constant)	1.810	4.393		.412	.682			
Stres Kerja	.045	.060	.066	.752	.455	-.288	.091	.059
Kepuasan Kerja	.518	.057	.791	9.050	.000	.762	.739	.708

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi parsial, diperoleh variabel stres kerja sebesar -1,90% terhadap komitmen organisasi, sementara variabel kepuasan kerja sebesar 60,27%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi, sedangkan stres kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang nyata.

3.4.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764[a]	.584	.572	3.690

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

Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,584. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja secara bersamaan dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 58,4% sementara 41,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

3.5 Uji Koefisien Regresi

Koefisien regresi menunjukkan bagaimana perubahan pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Hadjar, 2019).

3.5.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.810	4.393		.412	.682
Stres Kerja	.045	.060	.066	.752	.455
Kepuasan Kerja	.518	.057	.791	9.050	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}810 + 0{,}045X1 + 0{,}518X2 + e}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa angka konstanta sebesar 1,810 menunjukkan tingkat komitmen organisasi ketika variabel stres dan kepuasan kerja tidak berubah. Koefisien regresi terhadap stres kerja sebesar 0,045 menunjukkan adanya hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara itu, koefisien regresi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,518 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t pada variabel stres kerja (X1) memiiki nilai t hitung sebesar 0,752 < 1,995, serta nilai signifikansi sebesar 0,455 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christover & Le, (2021) dalam hal tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Meskipun demikian, arah koefisien dalam penelitian Christover & Le, (2021) menunjukkan hubungan negatif, sedangkan penelitian ini menunjukkan koefisien positif, sehingga kesamaan kedua penelitian terletak pada ketidaksignifikanan pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Tidak signifikannya pengaruh stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dirasakan pegawai belum menjadi faktor yang dominan dalam menentukan komitmen mereka terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik responden, di mana sebagian besar memiliki masa kerja yang relatif panjang. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah

24 orang (33,8%), sedangkan yang memiliki masa kerja >10 tahun berjumlah 20 orang (28,2%). Pengalaman kerja yang relatif panjang memungkinkan pegawai telah memiliki pemahaman terhadap pekerjaan dan pola penyesuaian dalam menghadapi tuntutan kerja. Dengan demikian, tekanan kerja yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari belum tentu secara langsung memengaruhi keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Kemungkinan tersebut juga sejalan dengan temuan Christover & Le, (2021) yang menjelaskan bahwa meskipun pegawai mengalami stres, mereka tetap memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan stres kerja tidak selalu mengurangi komitmen organisasi. Dalam konteks penelitian ini, komitmen pegawai kemungkinan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan faktor positif lainnya dalam organisasi. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja justru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam menjelaskan komitmen organisasi pada responden penelitian. Ketidaksignifikanan tersebut tidak berarti bahwa stres kerja tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa dalam konteks Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia, variasi stres kerja yang dirasakan pegawai belum cukup untuk menjelaskan perubahan komitmen organisasi secara signifikan.

3.5.2 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,050 > 1,995, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,518 menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christover & Le, (2021), Ramadhani & Rinaldi, (2023), serta Cristanty & Komalasari, (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh, Sari et al., (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

3.5.3 Pengaruh Variabel Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,747 > 3,132, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratmawati et al., 2023) yang menyatakan bahwa stres dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang lebih nyata dengan komitmen organisasi pegawai dibandingkan stres kerja secara parsial. Oleh karena itu, Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia dapat memprioritaskan upaya peningkatan kepuasan kerja melalui evaluasi kondisi fasilitas dan lingkungan kerja, pemberian kesempatan pengembangan kompetensi dan karier, serta penguatan komunikasi dan

kerja sama antarpegawai. Meskipun stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, pemantauan beban kerja dan pembagian tugas secara berkala tetap diperlukan untuk menjaga kondisi kerja pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekretariat Kementerian Koperasi Republik Indonesia karena telah memberikan izin dan dukungan selama penelitian berlangsung. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah membantu dalam penelitian ini serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan lancar. Artikel ini adalah kelanjutan dari skripsi yang ditulis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

DAFTAR PUSTAKA

Anandari, A. A. (2023). *Analisis Regresi Deret Fourier Aplikasi Data Curah Hujan* (R. Awahita (ed.)). CV Jejak, anggota IKAPI.

Christover, G., & Le, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 3*(4), 999–1008. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473

Cristanty, W. A., & Komalasari, E. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS-TOPAZ. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Ilmu Sosial, 3*(1).

Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada. *Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(3), 12. https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236

Gubali, J. F., Utina, S. R., Alhabsy, N., Landung, A. M., & Amali, L. N. (2026). Evaluasi Usability Sistem Informasi Akademik Universitas Negeri Gorontalo Menggunakan Metode System Usability Scale (SUS). *Jurnal Sistem Informasi TGD, 5*(1), 65. https://doi.org/10.53513/jursi.v5i1.12377

Hadjar, I. (2019). *Statistik Untuk Ilmu Pendidikan, Sosial, dan Humaniora* (Nita (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.

Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 2*(1), 125–134. https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917

Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business), 2*(2), 1–10. https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120

Muhamad, M., Hanif, A. S., & Haqiyah, A. (2021). *Statistika dalam Pendidikan dan Olahraga* (V. M. Santi (ed.)). PT RajaGrafindo Persada.

Muhyiddin, N. T., Tarmizi, M. I., & Yulianita, A. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Sosial* (I. Khasanah (ed.)). Penerbit Salemba Empat.

Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 8*(30), 1206–1220. https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284

Ratmawati Ratmawati, Edy Suwasono, & Heru Sutapa. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME), 1*(4), 197–210. https://doi.org/10.54066/jrime.v1i4.751

Rizki, M. A., Amalia, S., & Muhroji. (2025). Pengaruh Sosial Media Marketing Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Produk Aqua. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 2(4), 492–502. https://doi.org/10.61722/jrme.v2i4.5915

Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklife Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, 5*(3), 1737–1747. https://doi.org/10.37481/jmeb.v5i3.1622

Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4*(2), 279–288. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203