

KOMITMEN ORGANISASI PADA TENAGA OPERASIONAL: PERAN *WORK-LIFE BALANCE*, STRESS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA

Putu Irma Yunita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar
irmayunita@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Komitmen organisasi pada tenaga operasional: peran work-life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengkaji komitmen yang dimiliki oleh tenaga level paling bawah dari sebuah organisasi, dengan melibatkan isu yang sedang berkembang saat ini yaitu *work-life balance*, *stress kerja* dan *kepuasan kerja*. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan dengan tuntutan tugas yang tinggi dari perusahaan, dengan kompensasi paling rendah diantara karyawan level lainnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survey menggunakan kuisioner berskala likert. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan retail swasta di kawasan Denpasar Barat, yang berjumlah 104 orang dan telah bekerja selama 10 tahun ke atas. Teknik analisis data yang dilakukan adalah Regresi linear berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Begitu pula dengan *stress kerja* dan *kepuasan kerja* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasinya.

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres, Motivasi, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari peran para karyawan. Untuk itu perusahaan niscayanya harus memperhatikan dengan baik kesejahteraan para pekerjanya tersebut. Berdasarkan *social exchange theory* (Blau, 1968; Mulkay, 2014) menjelaskan bahwa karyawan yang mendapat perhatian yang baik dari perusahaan, baik itu dari rekan kerja, ataupun atasannya, akan memberikan imbalan yang setimpal dengan apa yang telah diterimanya. Imbalan dan perhatian layak yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya akan memunculkan perilaku positif, salah satunya adalah munculnya komitmen pada karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian Ping *et al.* (2012). Karyawan yang memiliki komitmen cenderung akan lebih bertanggung jawab didalam memberikan pelayanan. Untuk itu dalam upaya peningkatan komitmen karyawan pada organisasi perlu di kaji faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Keseimbangan kehidupan seseorang yang menjalani berbagai peran, sangat mempengaruhi emosional seseorang dalam melakukan sesuatu (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014). Disamping itu kestabilan emosi juga akan membangkitkan komitmen seseorang terhadap suatu hal, misalnya komitmennya pada pekerjaannya, ataupun juga komitmen terhadap pasangan (Poon, 2004). Keseimbangan yang tercipta dalam kehidupan dan pekerjaan akan menghasilkan kemampuan di dalam diri, untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, keluarga, kehidupan pribadi, kehidupan sosial, serta membuat diri selalu siap dan berdaya tahan penuh, untuk melayani semua tanggung jawab dengan totalitas Lockwood (2006). Apabila semua karyawan mampu menciptakan keseimbangan antara

kehidupan pribadi dan pekerjaannya, maka disinyalir karyawan tersebut dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini akan membuat setiap karyawan memiliki kesadaran untuk berkontribusi dan memberikan pelayanan terbaik. Kecerdasan menciptakan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan tentunya akan menciptakan kualitas kerja yang unggul, serta membuat lingkungan kerja lebih menyenangkan dalam komitmen dan gairah kerja yang terarah menuju prestasi puncak.

Faktor emosional positif lainnya yang juga mempengaruhi komitmen seseorang dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja. As'ad (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, baik emosi positif atau negative. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin merangsang seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya yang merupakan bentuk dari kecintaannya terhadap pekerjaan tersebut (Falkenburg & Schyns, 2007). Kepuasan kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan kecintaan, kenyamanan serta akan berdampak pada komitmennya terhadap perusahaan.

Selain kedua faktor tersebut, kondisi negative yang perlu diperhatikan perusahaan adalah, kondisi dimana karyawannya merasa stress akibat pekerjaan. Stress kerja sering kali terjadi ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi. Disamping itu stress juga timbul akibat adanya perubahan dalam organisasi, yang memaksa mereka untuk menyesuaikan diri yang berlaku berbeda dari yang biasa mereka lakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siegrist dan Rodell (2006) stress kerja sangat mempengaruhi perilaku seseorang, misalnya komitmennya terhadap organisasi. Semakin merasa tertekan diri seseorang, akibat ketidaksesuaian atau pun perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan dengan kebiasaan mereka sehari-hari akan menyebabkan kelelahan emosional, dimana hal tersebut merupakan indikasi dari stress. Dampaknya sangat buruk bagi karyawan misalnya, tingginya tingkat absensi, komitmen yang menurun, dan tingginya tingkat turnover.

Tenaga operasional dalam sebuah organisasi merupakan tingkatan karyawan paling rendah dalam sebuah perusahaan. Mereka melakukan kegiatan-kegiatan operasional seperti misalnya melakukan pendistribusian barang, *cleaning service*, dan mengatur *display* barang. Para pekerja biasanya lebih cenderung menggunakan fisik mereka untuk bekerja, dibandingkan pemikiran. Dalam hal penggajian tenaga operasional biasanya mendapatkan gaji paling rendah dibandingkan karyawan level lainnya. Namun demikian tenaga operasional di perusahaan retail terbesar di Denpasar, PT Arta Sedana Retailindo, memiliki masa kerja yang sangat panjang, banyak dari mereka yang telah bekerja lebih dari sepuluh tahun. Namun di sisi lain tekanan pekerjaan mereka sangat besar, mereka harus mengirim barang ke banyak agen di seluruh Bali, dengan waktu yang singkat. Mobilitas mereka sangat tinggi. Banyak keluhan yang terjadi dari karyawan operasional, misalnya waktu makan siang mereka yang sering terlambat, karena harus mengirim barang sesuai dengan waktunya. Disamping itu lalu lintas di Bali sangat padat dan cenderung macet. Hal tersebut juga memicu stress saat di jalan dan juga kelelahan fisik. Fenomena tersebut menunjukkan hal yang tidak wajar, karena tekanan pekerjaan membuat karyawan tidak memilih untuk keluar dari perusahaan, namun tetap tinggal di perusahaan. Untuk itu dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam variable-variabel yang diprediksi mempengaruhi komitmen organisasi, seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, dan stress kerja.

KAJIAN LITERATUR

Crow *et al.* (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sunarto (2005) juga mendefinisikan, "Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang Terdiri atas penyatuan

dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi". Menurut Kreitner & Kinicki (2014) Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang – orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah *work-life balance*. Berdasarkan pendapat dari Hutcheson (2012); Delecta (2011); Schermerhon (2012) bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan atau suatu bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan dalam menjalankan perannya baik di domain kehidupan, serta di domain pekerjaannya. Keseimbangan tersebut dapat membantu individu untuk hidup bahagia, sehingga akan berdampak pada *mood* mereka dalam segala hal, misalnya membangun komitmen pada organisasinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nwagbara dan Akanji (2012) studi pada *Nigerian Women Employees*, menunjukkan bahwa ada hubungan kuat dan pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi bagi wanita yang bekerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Azeem dan Altalhi (2014) pada karyawan rumah sakit di Saudi Arabia menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Hal senada juga dinyatakan oleh Azeem dan Akhtar (2015) studi pada *Healthcare Employees* di Negara Bagian Utara Pradesh di India, yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja penting untuk mengembangkan dan meningkatkan komitmen organisasi di antara petugas layanan kesehatan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Luthans (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Pendapat lain diungkapkan oleh Hasibuan (2012) kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Akibat dari puasnya karyawan pada pekerjaan dan perusahaan, dapat menimbulkan loyalitas dan komitmen (Borzaga & Tortia, 2006; Nadiri & Tanova, 2010)) Penelitian yang dilakukan oleh Puspawati dan Riana (2014) studi pada Hotel Bali Hyatt Sanur membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dapat diartikan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan. Penelitian lain oleh Devi dan Adnyani (2015) studi pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar, juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Selanjutnya adalah pengaruh negative yang dapat mempengaruhi rendahnya komitmen karyawan, salah satunya adalah stress kerja. Robbins (2006) mengemukakan bahwa Stres Kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang atau karyawan didalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

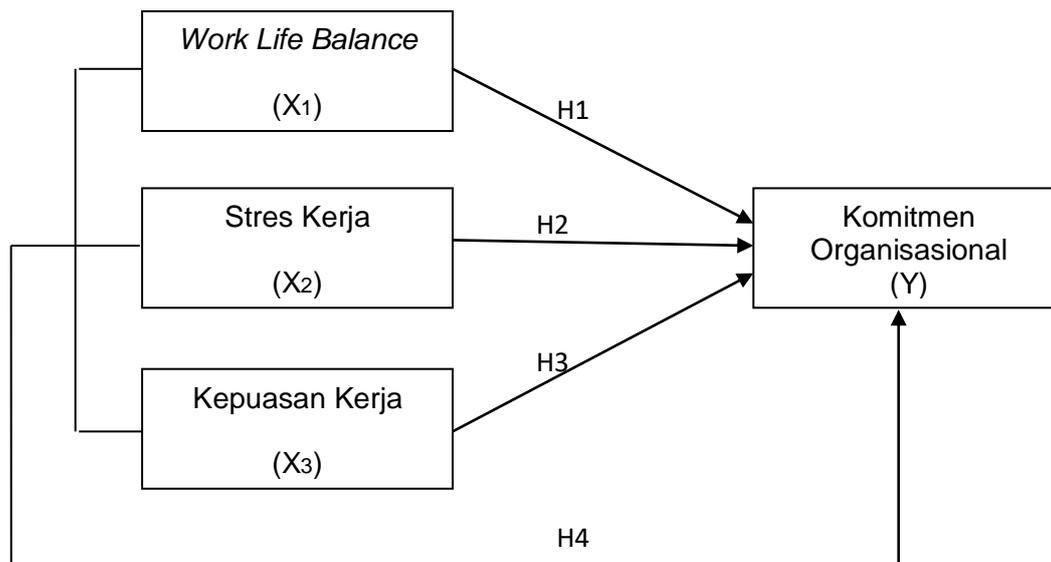
Sedangkan Siagian (2018) beranggapan bahwa stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi yang harus segera diatasi. Berbagai macam konsekwensi yang harus ditunggu

perusahaan akibat kondisi negative yang dialami karyawannya, salah satunya menurunnya komitmen mereka, yang nantinya akan berujung pada perginya karyawan dari perusahaan tersebut (LePine, LePine, & Jackson, 2004; LePine, LePine, & Jackson, 2004; Liu & Onwuegbuzie, 2012). Hasil penelitian para peneliti terdahulu oleh Caesarani dan Riana (2016) studi pada Sari Segara Resort and Spa menyatakan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional. Artinya karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun. Hasil penelitian Widayanti dan Sarianthy (2016) studi pada CV. Akar Daya Mandiri menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Sedangkan hasil penelitian Wibowo et al (2015) studi pada UD. Ulam Sari menyatakan Stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H3 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional.

H4 : *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan teori-teori serta penelitian terdahulu yang dikaji dalam penelitian ini, maka dapat disusun kerangka penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 1
**Komitmen Organisasi Pada Tenaga Operasional: Peran *Work-Life Balance*,
Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja**

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument penelitian. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan operasional perusahaan retail terbesar di Denpasar. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan. Metode pengambilan sampelnya adalah

purposive random sampling, dimana sampel yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun atau lebih, dan yang telah berkeluarga. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan menangkap fenomena komitmen dan *work-life balance*. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan *self administration method* dimana kuisisioner di sebarakan langsung oleh peneliti dengan ijin dari manajer personalia. Pengumpulan data dilakukan selama 1 bulan yaitu pada bulan Februari 2018. Selanjutnya alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul adalah SPSS, versi 22.0. *response rate* dalam penelitian ini sebanyak 87 %, perhitungannya karena ada kuisisioner yang tidak lengkap diisi oleh responden serta ada juga kuisisioner yang tidak kembali .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilaksanakan pengumpulan data dilapangan, maka terlebih dahulu daftar pertanyaan tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini karena penulis menyadari bahwaketepatan pengujian hipotesis amat bergantung pada mutu data yang dihimpun. Uji instrumen ini juga bertujuan agar hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Adapun responden untuk pengujian instrumen sebanyak 30 orang dan disebarakan pada karyawan diperusahaan sejenis. Hasil validitas menunjukkan bahwa seruh item pernyataan valid, karena nilai (r) lebih besar dari yang diisyaratkan (0.3). kuisisioner ini juga telah lolos uji reliabilitas, karena nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60.

Selanjutnya setelah lolos uji instrument, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji keteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji, maka data dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji asumsi klasik. Selanjutnya adalah menguji pengaruh antar variable dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal atau pengaruh variabel bebas *Work Life Balance* (X_1), variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasional (Y) di Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.0*.

Tabel 1
Rangkuman hasil analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. Error		
<i>Work Life Balance</i>	0.301	0.105	2.863	0.005
Kepuasan Kerja	0.286	0.106	2.422	0.017
Stress Kerja	- 0.383	0.118	-3.629	0.000
(Constant)	: 0,385			
F Statistik	: 71,432			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 0,682			

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.385 + 0.301X_1 + 0.286X_2 - 0.383X_3$$

serta dapat dijelaskan pula arah hubungan masing-masing variabel bebas *Work Life Balance* (X_1), Stres Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebagai variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut : *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada $\alpha < 5\%$ dengan nilai $b = +0.301$, hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan keluarga dan pekerjaan seseorang, semakin meningkat komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Selanjutnya kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $\alpha < 5\%$ dan nilai $b = +0.286$ yang artinya semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Terakhir, terkait pengujian secara partial, stress kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $\alpha < 5\%$ dan nilai $b = -0.383$, yang berarti semakin tertekan atau stress seseorang di tempat kerjanya, semakin menurun komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel *Work Life Balance*, variabel Stres Kerja, variabel Kepuasan Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional)

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.140	3	26.713	71.432	.000 ^a
Residual	37.397	100	.374		
Total	117.537	103			

a. Predictor: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja

b. Dependent Variabel : Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$ dengan nilai, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, variabel *Work Life Balance* (X_1), variabel Stres Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada karyawan operasional di perusahaan Retail Denpasar.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas *Work Life Balance* (X_1), Stres Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

Tabel 3
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.672	.61153

a. Predictors : (Constant), Kepuasan kerja, Work Life Balance, Stres Kerja

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 68,2$ persen, yang berarti bahwa sebesar 68,2 % Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh variabel *Work Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sisanya sebesar 31,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Work life balance yang merupakan keseimbangan antara kehidupan rumah tangga dan pekerjaan, menjadi alasan utama seseorang berkomitmen dengan perusahaannya. di Negara ketimuran, termasuk di dalamnya Indonesia, masyarakatnya menganut budaya kolektifis (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Dimana pekerjaan dan keluarga berjalan berdampingan. Pekerjaan merupakan penunjang keberlangsungan keluarga. Tanpa pekerjaan keluarga tidak akan bahagia. Hipotesis 1 dalam penelitian ini berbunyi *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut signifikan. Artinya *work-life balance* merupakan predictor dari komitmen organisasi, semakin seimbang kehidupan keluarga dan pekerjaannya, semakin berkomitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang, Lawler, dan Lei (2007) serta Aryee, Srinivas, dan Tan (2005) melakukan penelitian tentang kaitan antara *work life balance* dengan komitmen yang ditunjukkan karyawan kepada organisasinya. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan keluarga dengan pekerjaannya, semakin bahagia karyawan menjalani hidupnya. Kemapanan dari sisi financial menjadi alasan kebahagiaan tersebut, karena dengan mapannya sisi keuangan mereka, semakin terpenuhi kebutuhan keluarganya dan keharmonisan keluarga menjadi terjaga. Keadaan yang tenang di rumah tangga membawa dampak positif di ranah pekerjaan. Sehingga karyawan menjadi lebih berkonsentrasi menjalaninya dan mereka akan semakin berkomitmen kepada perusahaan, yang telah memberikan kehidupan yang layak.

Kepuasan kerja juga merupakan predictor yang kuat dari komitmen organisasi. Hipotesis dua dalam penelitian ini menyakatan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis tersebut. Semakin puas seseorang pada pekerjaannya, begitupula pada organisasinya, semakin komit karyawan terhadap perusahaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Shore dan Martin (1989). Dimana peneliti membandingkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bank dengan pegawai di industri pelayanan. Hasil menunjukkan bahwa tenaga profesional di industri pelayanan (jasa) lebih menjawab hipotesis kepuasan kerja terhadap komitmen dibandingkan dengan pada pegawai bank. Jernigan III, Beggs, & Kohut (2002) juga menemukan hasil yang sama dalam penelitiannya dimana kepuasan seseorang pada kedudukannya dapat membuatnya bertahan pada perusahaan dan komit dengan pekerjaannya. Alasannya karena mereka tidak ingin turun dari jabatan sehingga berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin.

Stress kerja merupakan kondisi yang tidak diinginkan perusahaan terjadi pada karyawannya. Hal ini mengindikasikan ketidakberhasilan perusahaan dalam mengelola karyawan, karena tidak dapat menjaga emosi positif karyawan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini berpengaruh negative dan signifikan. Dimana semakin tinggi tingkat stress karyawan semakin tidak komit karyawan terhadap pekerjaannya. Karambut dan Noormijati (2012) studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang menemukan bahwa semakin rendah stres kerja perawat akan semakin tinggi komitmen organisasional mereka. Arah hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi. Jones, Flynn, dan Kelloway (1995) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh organisasi sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Ketika karyawan memiliki masalah, baik itu masalah dengan rekan sekerja ataupun masalah dengan keluarganya, yang membuat mereka menjadi stress. Stres akibat masalah tersebut akan berdampak fatal bagi organisasi yaitu menurunnya komitmen. Hal tersebut dapat diatasi apabila ada dukungan sosial dari organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik

1. *Work Life Balance* Berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar.
2. Stres Kerja Berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar.
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar.
4. *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional di Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen perusahaan Retailindo Denpasar adalah, pertama sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi berupa bonus yang sesuai dengan kerja para pegawai operasionalnya, pemberian bonus tersebut disesuaikan dengan capaian karyawan, dan sebaiknya tidak menyamaratakan pemberian bonus tersebut. Selanjutnya, memberlakukan *day payment* bagi karyawan yang melakukan lembur. Hal ini bertujuan agar, karyawan memiliki waktu bersama keluarganya dan tetap menjaga keseimbangan antara waktu yang dihabiskan di pekerjaan dan waktu yang dihabiskan bersama keluarganya. .

Bagi penelitian selanjutnya agar dipertimbangkan level stress kerja yang dialami karyawan. Agar lebih dapat menangkap tingkatan mana dari stress kerja yang mempengaruhi lebih baik komitmen seseorang dalam organisasinya. Selanjutnya di penelitian selanjutnya agar diuji variable yang dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh antar variable yang diteliti.

Implikasi dan keterbatasan

Banyak kekurangan dalam penelitian ini yang harus diperbaiki di penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini tidak melibatkan variable kontrol, yang dapat mengontrol fenomena yang terjadi dan mengurangi adanya bias. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini masih relative kecil, sehingga belum mampu menjendralisir kondisi dan hubungan antar variabelnya.

REFERENSI

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. 2005. Rhythms of life: antecedents and outcome of work-family balance in employee parents. *Journal of Applied Psychology* , 90 (1), 132.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. 2015. The influence of work life balance and job satisfaction on organization commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resources Studies* , 4 (2), 18.
- Azeem, S. M., & Altalhi, H. 2014. Role of perceived work-life balance and job satisfaction in developing organization commitment among hospital employee in Saudi Arabia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 5 (12), 185-197.
- Blau, P. M. 1968. *Social Exchane*. International Encyclopedia of the Social Science 7.
- Borzaga, C., & Tortia, E. 2006. Worker motivation, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* , 35 (2), 225-248.
- Caesarani, A. C., & Riana, I. G. 2016. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention pada sari segara resort villa & spa. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana* , 5 (9).

- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J. J. 2012. Organizational justice and organizational commitment among South Korean Police Officer: an investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management* , 35 (2), 402-423.
- Devi, D. A., & Adnyani, I. 2015. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour(OCB) pada PT Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana* , 4 (12).
- Falkenburg, K., & Schyns, B. 2007. Work satisfaction, Organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News* , 30 (10), 708-723.
- Hasibuan, S. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. 2010. *Culture and Organization: Software of The Main, Intercultural Cooperation, and Its Important for Survival*. New York: McGraw Hill.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. 2007. The effect of quality of worklife balance on commitmen and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international Journal* , 35 (6), 735-750.
- Jernigan III, I. E., Beggs, J. M., & Kohut, G. F. 2002. Dimension of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology* , 17 (7), 564-579.
- Jones, B., Flynn, D. M., & Kelloway, E. K. 1995. Pwercption of support from the organization in relation to work stress, satisfaction, and commitment. *American Psychological Association* , 41-52.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavioral*. Boston: McGraw-Hill.
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. 2004. Challenge and hindrance stress: relationship with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology* , 89 (5), 883.
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. 2004. Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology* , 89 (5), 883.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. 2012. Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educationnal reseach* , 53.
- Lockwood, P. 2006. "Someone like me can be successful": Do collage students need same-gender role model? *Psichology of Woman Quarterly* , 30 (1), 36-46.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. 2014. Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work -life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 87 (4), 733-754.
- Mulkay, M. 2014. *Functionalism, Exchange and Theoretical Strategy (RLE Social Theory)*. Routledge.
- Nadiri, H., & Tanova, C. 2010. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management* , 29 (1), 33-41.
- Nwagbara, U., & Akanji, B. O. 2012. The impact of work-life balance on the commitment and motivation of Nigerian women employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 2 (3), 38.
- Poon, J. M. 2004. Career commitment and career suces: moderating role of emotion perception. *Career Development International* , 9 (4), 374-390.
- Puspawati, N. M., & Riana, I. G. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* , 8 (1).
- Shore, L. M., & Martin, H. J. 1989. Job Satisfactionand organizational commitment in relation to work performance and turnover intention. *Human Relation* , 42 (7), 625-638.
- Siagian, S. P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siegrist, J., & Rodel, A. 2006. Work stress and health risk behavior. *Scandinavian Journal of Work, and Environmet & Health* , 32 (6), 473-481.

- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, H. K. 2016. Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* , 5 (11).