

## PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI TOKO BARU BUMIAYU

Hana Nur Fauziah <sup>1</sup> Adi Susanto <sup>2</sup> Yulis Maulida Berniz <sup>3</sup>

Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagajengan Km 3 Paguyangan, Brebes, Jawa Tengah 52276

Email Koresponden : hananurfauziah89@gmail.com

---

### ARTIKEL INFO

#### Riwayat Artikel

Artikel masuk : 2024-01-01

Artikel direview : 2024-01-09

Artikel diperbaiki: 2024-01-24

Artikel diterima : 2024-06-19

#### Kata Kunci

Job Stress, Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment

### ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of job satisfaction in mediating job stress and leadership, on organizational commitment at Toko Baru Bumiayu. This research was conducted on the employees of Toko Baru Bumiayu. The data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to the respondents. The sample in this study were 114 respondents. The sampling technique used probability sampling with random sampling method. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS V.20. Based on the results of this study, it shows that job stress has a negative and significant effect on organizational commitment, leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, job stress has a negative and significant effect on job satisfaction, leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction is unable to mediate job stress on organizational commitment, and Job satisfaction can mediate leadership on organizational commitment at Toko Baru Bumiayu.

Keywords: Job Stress, Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment



## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sebuah organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan Organisasi diharapkan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik seperti karyawan yang terampil pada bidangnya serta mempunyai komitmen organisasi yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan berupaya mengutamakan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi pada saat mendapatkan kualitas bukan saja bergantung kepada cara organisasi meningkatkan keterampilan karyawannya, tetapi bisa dari dengan cara apa sebuah organisasi memajukan komitmen karyawannya, baik komitmen terhadap tugasnya ataupun komitmen terhadap pimpinan. Permatasari & Rahyuda (2020) Komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku atau kemauan kuat pada diri seorang karyawan agar tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu dan kemauan bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan serta keberlangsungan organisasi. Shaleh & Firman (2018) ada tiga sikap dasar yang bisa dilihat saat seseorang mempunyai komitmen kepada organisasinya yaitu dengan adanya signifikansi perasaan diantara pegawai serta organisasi, adanya keyakinan keras dapat mencapai maksud organisasi, serta adanya rasa memiliki organisasi pada karyawan.

Afani et.al, (2021) bahwa hal yang sering terjadi pada karyawan yaitu kurangnya perilaku karyawan terhadap komitmen pada perusahaan. Seperti adanya karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya. Hal tersebut juga dialami oleh Toko Baru Bumiayu, dimana masih rendahnya komitmen organisasi pada karyawan yang ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang mengabaikan pekerjaan. Berdasarkan pra survey yang dilakukan diperoleh informasi bahwa permasalahan pada Toko Baru Bumiayu saat ini yaitu mengenai rendahnya komitmen organisasi yang dinilai dari seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan. Informasi ini disampaikan oleh Sekretaris Toko Baru Bumiayu dan diperkuat oleh data absensi tahun 2020 dan 2021 yang menunjukkan masih ada karyawan yang sering tidak hadir.

**Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan 2018 – 2021 pada Toko Baru Bumiayu.**

Tingkat Kehadiran				
Tahun	Jumlah kehadiran	Target (%)	Presentase (%)	Kemangkiran (%)
2018	136	99 %	86,08 %	13,92 %
2019	133	99 %	88,18 %	15,82 %
2020	130	99 %	82,28 %	17,72 %
2021	128	99 %	81,02 %	18,98 %

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan uraian tabel di atas menunjukkan bahwa pada Toko Baru Bumiayu masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya. Dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan pada toko baru bumiayu masih kurang. Hal tersebut menandakan bahwa permasalahan yang ada pada toko Baru Bumiayu yaitu mengenai komitmen organisasi pada karyawan.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi seorang karyawan dalam bertahan pada keanggotaan di sebuah organisasi dengan memihak pada organisasi serta tujuannya. Safitri & Putri (2014) berpendapat bahwa sebuah perusahaan atau organisasi yang ingin mencapai tujuan individu maupun tujuan bersama maka harus mempunyai komitmen organisasi yang baik. Top et al, (2015) Komitmen organisasi dikatakan sebagai kemampuan yang pasti dari keterlibatan individu pada sebuah organisasi.

Indikator komitmen menurut Busro (2018: 86) menyatakan bahwa komponen atau dimensi mempunyai indikator komitmen sebagai berikut:

#### 1) Komitmen afektif (Affective Commitment)

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan indikator:

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
- b. Loyalitas terhadap organisasi, yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.
- c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

#### 2) Komitmen berkelanjutan (Continue Commitment):

Suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi dengan indikator:

- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
- b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

### 2. Stres Kerja

Salah satu problem yang sering terjadi pada seseorang dalam kehidupan berkarya yakni stres yang harus dihadapi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, ataupun dengan bantuan orang lain seperti spesialis yang disediakan organisasi. Bokti & Talib (2009) Stres kerja merupakan sesuatu hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja ataupun karakteristik pekerjaan yang menyebabkan stres pada individu. Mangkunegara. (2011:157) Hal yang dapat menyebabkan stress kerja diantaranya yaitu beban kerja yang melebihi kemampuan, jam kerja yang berlebih, pengawasan kerja rendah, iklim kerja tidak sehat, otoritas kerja tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, adanya sebuah konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dan pemimpin yang mengalami stres dalam kerja.

Rini dkk (2021) menyatakan indikator Stres kerja adalah 1. Beban kerja terlalu berat, 2. Waktu kerja yang mendesak, 3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah, 4. Iklim kerja tidak sehat.5. Konflik kerja.

### 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat definisikan sebuah cara untuk mempengaruhi bawahan agar dapat melaksanakan suatu keinginan yang telah disepakati. Kepemimpinan melibatkan cara pemimpin agar dapat mendorong seorang bawahan pada situasi tertentu. Rivai & Deddy (2012) berpendapat bahwa Pemimpin yang berkontribusi menjadikan karyawannya sebagai elemen penting pada tim serta mempengaruhinya agar memberikan pemikirannya untuk mengatasi problem timbal-balik. Sedangkan kepemimpinan yang otoriter semata-mata sekedar memberi keleluasaan terbatas atau bahkan enggan memberikan keleluasaan pada bawahan. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan pengaruh yang penting

atas kekuasaan serta keefektifan dari seorang pemimpin. Terdapat lima indikator kepemimpinan menurut Sinambela dan Lestari (2022) yaitu ; 1) Pembimbing. 2) Visioner.3) Demokratis.4) Afiliatif . 5) Komunikatif.

#### 4. Kepuasan Kerja

Robbins (2001:84) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yakni sebuah perhitungan yang sulit dari beberapa pekerjaan yang berbeda dan terpisah satu sama lain (*discrete job elements*). Kepuasan kerja yaitu emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dinilai dari harapan serta imbalan yang diberikan.

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018:82) diantaranya : 1. Pekerjaan, 2. Upah. 3. Promosi. 4. Pengawas. 5. Rekan kerja.

#### 5. Pengembangan Hipotesis

##### 1) Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat terjadi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Saadeh & Suifan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Permatasari & Rahyuda (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi. Ananda (2020) dalam penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja Memiliki Efek Negatif Pada Komitmen Organisasi. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu **H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi**

##### 2) Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan pada sebuah organisasi sangatlah penting bagi anggota dimana ketika seseorang dapat memimpin organisasi dengan baik akan mempengaruhi anggotanya untuk dapat berkomitmen pada organisasi dengan baik pula. Nanjundeswaraswamy (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan terkait dengan Komitmen Organisasi. Afani (2021) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Terhadap Komitmen Organisasi. Febri et,al (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi. Kustiani et al., (2021) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu :**H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi**

##### 3) Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seorang karyawan yang sudah merasa tidak nyaman terhadap organisasi maupun pekerjaannya, sehingga stress kerja sangatlah mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Norhayati, (2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Andika & Irmayanti (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dwiwana et al., (2021) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu **H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja**

4) Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja pada anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nanjundeswaraswamy (2021) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hamsal (2021) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hayuningsih et al., (2021) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan ketika Gaya Kepemimpinan dalam sebuah organisasi berperan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu : **H<sub>4</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

5) Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan sangatlah diutamakan untuk mencapai tujuan organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nanjundeswaraswamy (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Permatasari & Rahyuda (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi. Afani (2021) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Wirawan & Dewi, (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan akan meningkatkan komitmen kerja pada organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu: **H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi**

6) Kepuasan Kerja dapat memediasi Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Rahyuda (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Wirawan & Dewi (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu: **H<sub>6</sub> : Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

7) Kepuasan Kerja dapat memediasi Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanjundeswaraswamy (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan. Darmawan & Putri (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini yaitu: **H<sub>7</sub> : Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.**

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskripsi kuantitatif. Siyoto & Sodik (2015) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Lokasi penelitian ini yaitu di Toko Baru Bumiayu yang berlokasi di Kampungbaru Munggang, Kalierang, Kec. Bumiayu, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52273 dan Jl. Pangeran Diponegoro No.10, Dukuh Bandung, Bumiayu, Kec. Bumiayu, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52273. Populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Toko Baru Bumiayu yaitu sebanyak 158 karyawan dan sampel sejumlah 114 responden Teknik sampling pada penelitian ini yaitu dengan memakai metode atau teknik simple random sampling yaitu dimana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama pada semua anggota untuk ditetapkan sebagai anggota sampel menurut Sugiyono (2013).

Sumber data yang digunakan yaitu Data primer yaitu sebuah data yang didapat secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang sudah ditentukan yaitu karyawan Toko Baru Bumiayu. Data sekunder yaitu data yang berasal dari literature, buku, majalah, jurnal ilmiah dan internet. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu Kuesioner merupakan teknik dalam pengumpulan informasi yang dimana peneliti mempelajari perilaku, keyakinan, sikap dan karakteristik responden. Dalam penelitian ini kuesioner akan dilakukan dan dikumpulkan melalui pengisian angket yang telah disiapkan oleh peneliti dengan menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-7.

#### IV. HASIL DAN ANALISIS

##### 1. Hasil

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk menganalisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda karena variabel independen lebih dari satu (Suliyanto, 2011). Ringkasan hasil pengolahan data dengan program spss dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.244	4.309		5.162	.000
1 Stres Kerja	-.237	.049	-.401	-4.829	.000
Kepemimpinan	.414	.139	.248	2.980	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien stres kerja (X1) sebesar -0.237 yang berarti apabila stress kerja meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan menurun 0.237 satuan. Nilai koefisien Kepemimpinan (X2) sebesar 0.414 yang berarti apabila Kepemimpinan meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0.414 satuan.

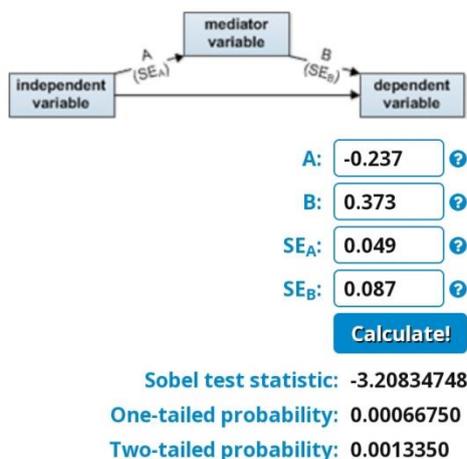
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.256	4.377		2.800	.006
1 Stres Kerja	-.121	.049	-.209	-2.460	.015
Kepemimpinan	.321	.132	.196	2.439	.016
Kepuasan Kerja	.373	.087	.382	4.312	.000

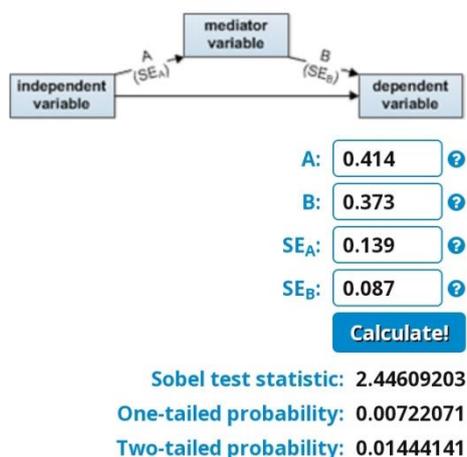
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai koefisien stres kerja (X1) sebesar -0.121 yang berarti apabila stress kerja meningkat satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat 0.121 satuan. Nilai koefisien Kepemimpinan (X2) sebesar 0.321 yang berarti apabila Kepemimpinan menurun satu satuan maka Komitmen Organisasi menurun 0.321 satuan. Nilai koefisien kepuasan kerja (M) sebesar 0.373 yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat 0.373 satuan.

Uji Sobel Persamaan 1



Uji Sobel Persamaan 2



a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

1) Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil statistik uji t variabel stres kerja dengan variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t hitung -2.460 < 1.65882 t tabel dengan tingkat signifikansi 0.015 lebih kecil dari 0.05 (0.5 < 0.05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar -0.121 maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis pertama **diterima**.

2) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil statistik uji t variabel stress kerja dengan t hitung -4.829 < 1.65882 t tabel dengan tingkat signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0.273 maka variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua **diterima**.

- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi  
 Hasil statistik uji t variabel kepuasan kerja dengan t hitung 4.312 > 1.65882 t tabel dengan tingkat signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.373 maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ketiga **diterima**.
- 4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.  
 Hasil statistik uji t variabel kepemimpinan dengan t hitung 2.980 > 1.65882 t tabel dengan tingkat signifikansi 0.004, lebih kecil dari 0.05 (0.004 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.414 maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keempat **diterima**.
- 5) Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.  
 Hasil statistik uji t variabel kepemimpinan dengan t hitung 4.312 > 1.65882 t tabel dengan tingkat signifikansi 0.016 lebih besar dari 0.05 (0.016 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.1321 maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kelima **diterima**.

### b. Uji Sobel

Hipotesis keenam dan ketujuh dengan uji sobel :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

- Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a = Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)
- b = Jalur variabel intervening dengan variabel dependen
- Sa = Standar eror koefisien a
- Sb = Standar eror koefisien b

- 6) Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap terhadap Komitmen organisasi.  
 Berdasarkan hasil perhitungan t hitung melalui Sobel Test Calculator diperoleh nilai sebesar - 3.20834748 < 1.65882 sehingga nilai uji sobel lebih kecil dari nilai t tabel maka kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi maka hipotesis keenam **ditolak**.
- 7) Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.  
 Berdasarkan hasil perhitungan t hitung melalui Sobel Test Calculator diperoleh nilai sebesar 2.44609203 > 1.65882 t tabel maka kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi maka hipotesis keenam **diterima**.

### c. Uji F

**Tabel 1. Hasil Uji F Persamaan 1 (X1,X2→M)**

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	126.578	2	63.289	17.805	0.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	394.545	111	3.554		

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Uji statistik F diperoleh F hitung sebesar 17.805 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (3,08) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan dinyatakan memiliki *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2. Hasil Uji F Persamaan 2 (X1,X2,M→Y)**

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	173.762	3	57.921	19.582	0.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	325.370	110	2.958		

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Uji statistik F didapat F hitung sebesar 19.582 dan signifikansi 0.000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (2.68 ) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi yang digunakan dapat dinyatakan sudah *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja *fit* berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

**d. Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil regresi linier berganda dengan melihat R square berikut::

**Tabel 3. Hasil Uji R Square Persamaan 1 (X1,X2→M)**

Persamaan	R Square
Model X1,X2→M	0.243

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan stres kejadian kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.243. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepemimpinan sebesar 24,8 %, sedangkan sisanya sebesar 75,2% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji R Square Persamaan 1 (X1,X2,M→Y)**

Persamaan	R Square
Model X1,X2,M→Y	0.348

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan stres kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.348. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel stres kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 34,8 %, sedangkan sisanya sebesar 65,2 % ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**2. Analisis**

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil perhitungan total jawaban capaian responden sejumlah 114 karyawan diperoleh bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan Toko Baru Bumiayu memperoleh hasil yang rendah (47,06%). Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa karyawan sering mengalami konflik saat bekerja baik konflik dengan rekan kerja maupun dengan atasan yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan saat bekerja dan sangat beresiko pada stress kerja yang akan terjadi pada karyawan, namun hal tersebut masih dalam kategori rendah yang bisa diartikan bahwa pada Toko Baru Bumiayu masih sedikit adanya konflik pada karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator yang

menyatakan bahwa karyawan merasa kualitas pengawasan kerja yang kurang yang dapat disimpulkan bahwa pengawasa kerja pada tokko baru bumiayu sudah memiliki kualitas yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu tidak mengalami stres kerja di tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Jika tingkat stres kerja naik, maka tingkat komitmen organisasi turun, begitu pula sebaliknya.

#### 2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil perhitungan total jawaban capaian responden terhadap variabel kepemimpinan yang ada pada Toko Baru Bumiayu memperoleh hasil yang sangat tinggi (97,8%). Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa pemimpin pada Toko Baru Bumiayu dapat memberikan saran yang efektif dan mendorong anggotanya untuk lebih aktif dalam memberikan ide dan pendapat, hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pada karyawan untuk dapat memberikan ide yang kreatif dan inovatif untuk keberlangsungan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa pemimpin dapat memberikan arahan terhadap pekerjaan berdasarkan visi yang jelas, meskipun mendapat skor rendah tetapi indikator yang menyatakan mengenai pemimpin yang memberikan arahan yang baik masuk dalam kategori sangat tinggi, dimana pemimpin Toko Baru Bumiayu masih dapat memberikan arahan yang baik berdasarkan visi yang jelas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu memiliki pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan dorongan untuk selalu berkomitmen dengan baik di tempat mereka bekerja.

Kemudian dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan jika faktor kepemimpinan naik, maka tingkat komitmen organisasi ikut naik, begitu pula sebaliknya.

#### 3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil perhitungan total jawaban capaian responden terhadap stres kerja yang ada pada Toko Baru Bumiayu memperoleh hasil yang rendah (47,6%). Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa karyawan sering mengalami konflik saat bekerja baik konflik dengan rekan kerja maupun dengan atasan yang dapat mengakibatkan stress kerja yang dapat menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan menurun, namun hal tersebut masih dalam kategori rendah yang bisa diartikan bahwa pada Toko Baru Bumiayu masih sedikit adanya konflik pada karyawan dan masih tingginya tingkat kepuasan kerja pada responden. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa karyawan masih merasakan rendahnya pengawasan kerja yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja yang ada pada Toko Baru Bumiayu sudah memiliki kualitas yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu tidak mengalami stres kerja di tempat mereka bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu tidak mengalami stres kerja di tempat mereka bekerja.

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika tingkat stres kerja naik, maka tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan turun, begitu pula sebaliknya.

#### 4) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil perhitungan total jawaban capaian responden terhadap kepemimpinan yang ada pada Toko Baru Bumiayu memperoleh hasil yang sangat tinggi (97,8%). Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa pemimpin pada Toko Baru Bumiayu dapat memberikan saran yang efektif dan mendorong anggotanya untuk lebih aktif dalam memberikan ide dan pendapat, hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pada karyawan untuk dapat memberikan ide yang kreatif dan inovatif untuk keberlangsungan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa pemimpin dapat memberikan arahan terhadap pekerjaan berdasarkan visi yang jelas, meskipun mendapat skor rendah tetapi indikator yang menyatakan mengenai pemimpin yang memberikan arahan yang baik masuk dalam kategori sangat tinggi, dimana pemimpin Toko Baru Bumiayu

masih dapat memberikan arahan yang baik berdasarkan visi yang jelas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu memiliki pemimpin yang dapat memberikan arahan yang baik yang berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu memiliki pemimpin yang dapat memberikan rasa nyaman yang membuat karyawan merasa puas pada pekerjaannya dan perusahaan.

Kemudian dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika faktor kepemimpinan naik, maka tingkat kepuasan kerja ikut naik, begitu pula sebaliknya.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil perhitungan total jawaban capaian responden terhadap kepuasan kerja yang ada pada Toko Baru Bumiayu memperoleh hasil yang sangat tinggi (103,76%). Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden skor tertinggi terdapat pada indikator yang menyatakan responden memiliki kemampuan dan kepandaian dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator yang menyatakan bahwa Pekerjaan yang diberikan membuat responden lebih setia pada perusahaan, meskipun memiliki skor yang rendah tetapi indikator ini masih masuk dalam kategori yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan Toko Baru Bumiayu memiliki kepuasan kerja tinggi yang membuat karyawan berkomitmen organisasi yang tinggi pula.

Kemudian dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika faktor kepuasan kerja pada karyawan naik, maka tingkat komitmen organisasi ikut naik, begitu pula sebaliknya.

6) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan hasil uji Sobel (-3.20834748), kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi Toko Baru Bumiayu dipengaruhi langsung oleh stres kerja dan kepuasan kerja namun tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

7) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan hasil uji Sobel (2.446092203), terdapat peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada toko baru bumiayu dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan toko baru bumiayu, dimana kepemimpinan yang dirasakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan yang menimbulkan rasa komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Dengan rendahnya tingkat stres kerja para karyawan toko baru bumiayu maka para karyawan akan memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi pula terhadap perusahaan tersebut. .

- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan tingginya tingkat kepemimpinan yang ada pada toko baru bumiayu maka dapat menghasilkan rasa komitmen organisasi pada karyawan toko baru bumiayu.
- 3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan rendahnya tingkat stres kerja pada karyawan toko baru bumiayu maka para karyawan akan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan tingginya tingkat kepemimpinan yang ada pada toko baru bumiayu maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan toko baru bumiayu maka dapat menciptakan rasa komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tersebut.
- 6) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada toko baru bumiayu hanya mampu dipengaruhi langsung oleh stres kerja dan kepuasan kerja namun tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.
- 7) Kepuasan kerja mampu memediasi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada toko baru bumiayu dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan toko baru bumiayu dimana kepemimpinan yang dirasakan akan mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan yang akan menimbulkan rasa komitmen organisasi.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut

- 1) Untuk Toko Baru Bumiayu.
  - a. Berdasarkan penelitian dari variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan toko baru bumiayu, dimana dalam hal ini stres kerja pada karyawan toko baru bumiayu sudah memiliki tingkat yang rendah namun harus tetap diatasi masalah stres kerja agar para karyawan lebih puas dalam bekerja dan memberikan timbal balik untuk mewujudkan visi misi perusahaan dan enggan meninggalkan tempat pekerjaannya.
  - b. Berdasarkan penelitian dari variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Toko Baru Bumiayu, dimana dalam hal ini kepemimpinan pada Toko Baru Bumiayu sudah memiliki tingkat yang sangat tinggi namun pemimpin harus tetap mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinannya agar para karyawan lebih puas dalam bekerja dan memberikan timbal balik untuk mewujudkan visi misi perusahaan dan enggan meninggalkan tempat pekerjaannya.
  - c. Berdasarkan penelitian dari variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Baru Bumiayu, dimana dalam hal ini stres kerja pada karyawan toko baru bumiayu sudah memiliki tingkat yang rendah namun harus tetap diatasi masalah stres kerja agar para karyawan lebih puas dalam bekerja dan memberikan timbal balik untuk mewujudkan visi misi perusahaan dan enggan meninggalkan tempat pekerjaannya.
  - d. Berdasarkan penelitian dari variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Baru Bumiayu, dimana dalam hal ini kepemimpinan pada karyawan Toko Baru Bumiayu sudah memiliki tingkat yang sangat tinggi namun harus tetap ditingkatkan gaya kepemimpinan pada pemimpin Toko Baru Bumiayu agar para karyawan lebih puas dalam bekerja dan memberikan timbal balik untuk mewujudkan visi misi perusahaan dan enggan meninggalkan tempat pekerjaannya.
- 2) Untuk Penelitian Selanjutnya.
  - a. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda-beda dan lebih bervariasi lagi sehingga dapat memunculkan penelitian-penelitian terkait dengan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel tidak hanya karyawan Toko Swalayan dan dapat membandingkan serta diketahui perbedaan tingkat komitmen organisasi antar masing-masing karyawan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indicator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, A. (2009). The Role of Leadership in Human Resource Management a Comparative Study of Specific Public and Private Sectors in Pakistan. *Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 180–194.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerepanynya* (pertama). Bogor: IPB Pess.
- Anak Agung Sagung Intan Permatasari Agoes Ganesha Rahyuda (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan The Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 6, 2020: 2187-2206. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>
- Ary Wira Andika, Ni Putu Irmayanti (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4, No. 3, Mei 2021. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10457>
- Arif Darmawan, Marlinda Aulia Putri (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Akuntansi* 10(1) Page 1 – 18.
- Basri, H. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Pustaka Setia.
- Basuki, A. T. (2018). *Pengantar Ekonometrika (Dilengkapi Penggunaan Eviews)* (pertama). Yogyakarta: Danisa Media.
- Devi, P. I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai (Studi Pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung). *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 1-10.
- Edison, emron (2019:109) *Manajemen sumber daya Manusia* Jakarta: Alfabeta
- Einolander, J. (2015). Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership. *Procedia Manufacturing*, 3, 668–673. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.300>
- Ferdinand, Augusty. 2008. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Geby Citra Ananda (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK Dan SD Pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah Di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 142-151. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/899>
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip. Semarang
- Giaque, D., Resenterra, F., & Siggen, M. (2015). Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: a P-E Fit Perspective. *Public Organization Review*, 14(2), 201–228.
- Greenberg, Jelard dan Robert A. Baron,, Behavior in Organizations, New Jersey: Pearson, 2003
- Gst. Md. Ngr. Tyas Febri Yoga Pratama, I Gusti Made Suwandana (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 2020: 576-596 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p09>

- Hamsal (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15-29.  
<http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Handayani, K.A.T., and Darma, G.S. (2018). Firm Size, Business Risk, Asset Structure, Profitability, and Capital Structure, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15 (2): 48-57.
- Harun, H., Salleh, R., Memon, M. A., Baharom, M. N. R., & Abdullah, A. (2017). Job Satisfaction , Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*, 10(11), 28–32. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n11p28>
- Hendrikson R. Wowiling, Benhard Tewal, Rudy S. Wenas (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervensi Anggota Batalyon A Brimob Mabes Sulut. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 07 (02).  
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.2.647-658.2021>
- Inas Mohammed Saadeh And Taghrid Saleh Suifan (2019). Job Stress And Organizational Commitment In Hospitals. *International Journal of Organizational Analysis*, 28 No.1,2020 pp.226-242  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Irawati, R., & Liana, Y. (2013). ISSN No . 1978-6034 Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As Interval Variables Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan deng. *ESAI*, 7(3)
- Jamal, M. (2011). Job Stress , Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company : An Empirical Study in two Countries, 2(20), 20–29
- Karia, N. and Asaari, M.H.A.H. (2006), “The effects of total quality management practices on employees’ work-related attitudes”, *The TQM Magazine*, Vol. 18 No. 1, pp. 30-43.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction , Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi- Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies*, 3(4), 92–104.
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Jurnal of Sport Sciences*, 2(4), 272–278.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnwardiati, K. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 18(1), 19-33.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Lilik Kustiani, Diah Widiawati, Kurnia Isnwardiati (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JURNAL BISNIS, MANAJEMEN, DAN INFORMATIKA (JBMI)–VOL 18 NO. I* (2021). <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>.
- Long, C. S., Thean, L. Y., & Kowang, T. O. 2013. The Trasformational Leadership: A Possible TQM Solution to Increase Job Satisfaction? *Life Science Journal*, 10 (4), 14741484.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi
- Mohammad Ali Ashraf (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 4, pp. 407-436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Muhammad Rahyu Afani, Rafki Junaidi, Sefnedi, Zaitul, Akmal (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Atribut Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* Vol. 16, No. 1. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18344>

- Ni Putu Jenia Hayuningsih, I Made Setena, I.A Cynthia Saisaria Mandasari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110-119. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.110-119>
- Norhayati (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 237-253. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2935>
- Novita Dwiyana, Andi Sastria, Kassaming (2021) Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN IQRA* Volume 9 Nomor 1 Bulan Juli Tahun 2021 x eISSN: 2656-5471. <https://doi.org/10.1234/jiki.v9i1.247>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Nyoto (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo
- Özer, G., & Günlük, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *Journal of Business Management*, 4(8), 1500–1509
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 64–71.
- Paul A.t. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung.
- Putri, W. S. I., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2014). Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Kobexindo Tractors Tbk . Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 1–7.
- Putu Rizky Maysa Wirawan AA. Sagung Kartika Dewi (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1, 2020: 59-78. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p04>
- Rivai, V., & Deddy, M. (2012). *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP, dan Judge, TA 2008 a. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rogers Mwesigwa, Immaculate Tusiime and Bob Ssekiziyivu (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2, pp. 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: PT Bumi Aksara
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika terapan teori dan aplikasi dengan spss*. Yogyakarta: Alfabeta
- T.S. Nanjundeswaraswamy (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences* 1026-4116. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0029>
- Taurisa, C. M. (2012). Internationale buchmesse der kleinverlage und handpressen. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 1–16.
- Top, M., Akdere, M. and Tarcan, M. (2015), "Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: case of Taiwanese airlines", *Journal of Air Transport Management*, Vol. 36, pp. 94-100.
- Uma, S. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Widiastra, I.K., and Darma, G.S. (2015). Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Kontrak, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12 (2): 214-241.

- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Yousef, D. A. (2015). Job Satisfaction as A Mediator of The relationship Between Role Stressor and Organizational Commitment: A Study from An Arabical Cultural Prespective. *Journal of Managerial Psycology*, 17(4), 250–266.
- Zeinabadi, H. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Social and Behavioral Sciences*, 5(1), 988–1003.