

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN PERUSAHAAN PRODUSEN AIR KEMASAN CAM DI BANDUNG

Tieka Trikartika Gustyana¹⁾, Arif Partono Prasetio²⁾, Alya Rysda Ramadhanty³⁾, Nabila Azahra⁴⁾

Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

²⁾ Partono67@gmail.com

Abstract

Employees become an important factor in the success of the organization. They have impact on almost every business activity. Therefore company needs to manage their human resources in order to get highest performance. Many human resources practices implemented to achieve such result. One thing that indicate a positive result is the level of employee commitment toward the organization. Committed employees will contribute more. Affective commitment is the highest level of commitment because this emerge from within the employee's feelings. This study discusses the effect of perceived organizational support (POS), stress, and job satisfaction on employee's affective commitment. The research was conducted in the drinking water company in Bandung using 85 participants. The analysis technique used is partial correlation analysis to identify the relationship between variables and also identify control variables that affect each relationship. Furthermore, mediation analysis is used to determine whether stress and job satisfaction have a mediating role in the relationship of POS influence to affective commitment. The results showed that POS had no significant effect on affective commitment. Furthermore, stress does not have the role of mediation either partially or simultaneously with job satisfaction. While job satisfaction has a partial mediation role in the relationship of influence between POS and affective commitment.

Keywords: Perceive Organizational Support, Stress, Job Satisfaction, Affective Commitment

1. PENDAHULUAN

Peran sumberdaya manusia dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi sudah diakui. Ferres (2015) menyatakan bahwa setiap bagian dari aktivitas bisnis dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami unsur penting ini karena diyakini dapat berdampak pada efektivitas dan kinerja positif. Atau dengan kata lain, keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka mengelola sumberdaya manusianya. Pendapat lain dari Budihardjo (2013) menyatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia berperan penting dalam membawa organisasi menuju kemenangan dalam persaingan bisnis yang keras. Salah satu unsur kualitas sumberdaya manusia yang baik dapat dioptimalkan melalui pengembangan komitmen dalam diri karyawan (Wulandari & Alamanda, 2012). Meyer & Allen (1991) mengenalkan konsep komitmen organisasi dan membagi menjadi tiga dimensi; afektif, kontinuan, dan normatif. Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen paling kuat diantara ketiganya. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan (Han dkk., 2012).

Komitmen afektif menunjukkan sejauhmana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dimana mereka bergabung (Eslami & Gharakhani, 2012). Komitmen afektif merupakan

komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lain serta tidak ada unsur paksaan. Secara jelas sudah dikemukakan bahwa individu yang memiliki komitmen (afektif) sangat dibutuhkan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi diyakini meningkatkan efektivitas organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung untuk tetap berada dalam organisasi (Ivancevich dkk., 2013). Akibat positif terkait komitmen dikemukakan oleh Luthans (2011) diantaranya tingginya kinerja, tingkat turnover yang rendah, dan tingkat kehadiran yang tinggi. Manfaat bagi perusahaan jika memiliki karyawan yang berkomitmen sudah tentu memicu upaya pengelola sumberdaya manusia dalam organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Banyak faktor yang dapat menjadi fokus utama dalam membangun komitmen organisasi. Beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja (Azeem, 2010; Tosun & Ulusoy, 2017), budaya belajar dalam organisasi (Xie, 2005; Tsai, 2014), rasa keadilan (Wong & Wong, 2017), kompensasi (Paik dkk., 2007), dukungan organisasi (Bilgin & Demirer, 2012), stres kerja (Anton, 2009), dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Azeem & Akhtar, 2014).

Tujuan penelitian ini untuk membahas pengaruh persepsi dukungan organisasi, stres, dan kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen afektif karyawan. Perusahaan air minum kemasan menghadapi kondisi persaingan yang senantiasa meningkat. Air kemasan baik yang bermerek nasional dan lokal banyak dijumpai dipasaran. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa mencari alternatif cara untuk memasarkan. Salah satunya adalah dengan mengedepankan kualitas yang ditawarkan. CAM berusaha menciptakan citra yang berbeda dari air kemasan kebanyakan. Agar senantiasa dapat menawarkan inovasi perusahaan tentu tergantung pada karyawannya. Mereka perlu memahami dan mengelola agar karyawan selalu memiliki komitmen yang tinggi. Melalui studi ini diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi faktor penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan model hubungan pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen serta mengidentifikasi peran dari dua variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menambah kelengkapan kajian mengenai variabel yang digunakan serta menjadi bahan masukan bagi pengelola sumberdaya manusia dalam organisasi.

2. STUDI PUSTAKA

2.1 POS dan Stres

Persepsi adanya dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Mereka yang merasakan adanya dukungan yang memadai akan menampilkan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang merasakan bahwa organisasi tidak mendukung mereka akan merasa tidak puas. Eisenberger dkk. (2001) mendefinisikan POS sebagai persepsi karyawan terkait penghargaan dari organisasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Higazee dkk. (2016) mengatakan bahwa untuk mengatasi stres yang dialami karyawan karena pekerjaan dibutuhkan adanya dukungan organisasi. Seperti diketahui stres akibat kerja dapat terjadi setiap saat ketika karyawan merasakan kesenjangan antara tuntutan dan kenyataan yang mereka terima. Penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara POS dan stres mayoritas membuktikan adanya hubungan negatif. Ketika persepsi dukungan tinggi, tingkat stres berkurang dan sebaliknya. Penelitian di India yang dilakukan oleh Jain dkk. (2015), Garg & Dhar (2014), dan Singh & Singh (2010) mendukung kesimpulan adanya hubungan negatif antara POS dengan tingkat stres. Penelitian Lambert & Logan (2009) di Amerika Serikat dengan menggunakan dua dimensi dukungan organisasi (dukungan atasan dan dukungan manajemen) menemukan bahwa kedua dimensi tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Sebagian besar penelitian yang mendukung pandangan tersebut diantaranya Wolff dkk. (2016), Hamdan-Mansour dkk. (2011), Higazee dkk. (2016), Loi dkk. (2013) Bjornstad dkk. (2014), Kurshid & Anjum (2012), Gok dkk. (2017), Arogundde dkk. (2015), Alirezai (2016). Penelitian tersebut menggunakan responden dari berbagai industri dan berbagai negara. Mengacu pada kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa hasil temuan adanya korelasi negatif POS dengan stres sudah dilakukan dengan mempertimbangkan beragam latar belakang budaya dan pekerjaan/industri. Oleh karena itu, penelitian ini menentukan hipotesis:

H₁: POS memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja.

2.2 POS dan Kepuasan Kerja

Berlawanan dengan hasil korelasi antara POS dengan stres, penelitian mengenai hubungan dan pengaruh POS terhadap kepuasan kerja mayoritas mendukung adanya hubungan positif. Kepuasan

kerja adalah respon positif dari individu (karyawan) terkait pekerjaan yang dilakukan. Perasaan positif ini dibangun melalui serangkaian evaluasi terhadap seluruh aspek pekerjaannya (Robbin & Judge, 2017). Kuatnya persepsi adanya dukungan organisasi dapat menyebabkan karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian di Indonesia dengan menggunakan responden perusahaan keluarga (Saputra dkk., 2016) menemukan korelasi positif antara POS dan kepuasan kerja. Peneliti lain di Amerika Serikat (Jawahar & Hemmasi, 2015) menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap pengembangan karier karyawan wanita akan meningkatkan kepuasan mereka dan berdampak pada turunnya tingkat turnover. Literatur lain dari berbagai negara menegaskan temuan yang mendukung hasil tersebut. Studi dari Colakoglu dkk. (2010) dan Günay (2017) di Turki, Al-Hussami (2008) di Yordania, Rai (2017) di India, Oliveira (2017) di Brazil, Gillet dkk. (2013) di Prancis, Alcover dkk. (2018) di Spanyol, dan Zumrah & Boyle (2015) di Malaysia menegaskan bahwa POS memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan kajian terhadap berbagai literatur, mengenai POS dan kepuasan kerja, penelitian ini menentukan hipotesis

H₂: POS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

2.3 POS dan Komitmen Afektif

Eisenberger dkk. (2001) mengatakan bahwa perasaan adanya dukungan dari organisasi dalam diri karyawan dapat memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka. Dengan perasaan demikian tidak heran jika karyawan merasa lebih erat terhubung dengan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, POS diyakini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Komitmen diyakini memiliki dampak lebih positif karena perasaan ini akan bertahan lebih lama dalam diri karyawan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk membangun komitmen yang kuat. Ketika karyawan merasakan dukungan yang baik dari organisasi, mereka akan memiliki keterikatan emosional lebih kuat (Islam dkk., 2015). Pimpinan organisasi (hotel) yang mengembangkan kebijakan untuk memberikan dukungan bagi karyawan dapat menikmati keuntungan dengan meningkatkan komitmen afektif karyawan (Bilgin & Demirer, 2012). Selanjutnya, Islam dkk. (2018) yang melakukan penelitian di rumah sakit menggunakan responden perawat menemukan bahwa menguatnya persepsi dukungan organisasi akan menguatkan ikatan emosional perawat dengan rumah sakit dimana mereka bekerja. Penelitian oleh Smeenk dkk. (2006) menemukan bahwa kebijakan organisasi terkait pengelolaan sumberdaya manusia (misalnya terkait karier, kompensasi, partisipasi, penanganan keluhan) merupakan faktor penting yang dapat membangun komitmen afektif. Hasil studi di China oleh Casimir dkk. (2014) menguatkan hubungan positif antara POS dengan komitmen afektif. Penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara POS dan komitmen afektif serta menunjukkan korelasi positif antara lain; Jais & Mohamad (2013), Donald dkk. (2016), Wong & Wong (2017), Rhoades dkk. (2001), Colakoglu dkk. (2010), Allen & Shanock (2012), Han dkk. (2012), dan Newman dkk. (2012). Meski sebagian besar studi menunjukkan hubungan positif, akan tetapi hasil yang dikemukakan oleh Kaur & Aneet (2017) menemukan bahwa POS tidak memiliki korelasi signifikan dengan komitmen afektif. Penentuan hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada temua mayoritas. Oleh karenanya ditetapkan

H₃: POS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

2.4 Stres dan Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang berhubungan dengan kepentingan individu terkait dan hasilnya nantinya diperoleh dinilai penting akan tetapi belum memiliki kepastian (Robbins & Judge, 2017). Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan psikologis yang ditimbulkan dengan adanya tekanan dari lingkungan. Stres dapat terjadi karena meningkatnya beban kerja, tenggat waktu yang mendesak, atau faktor lain. Apabila tidak ditangani dengan baik, stres dapat menurunkan kepuasan kerja. Studi oleh Khan dkk. (2014) menemukan bahwa stres berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Malaysia (Ahsan dkk., 2009) juga mengidentifikasi hubungan signifikan negatif antara stres dengan kepuasan kerja. Temuan ini ditegaskan oleh literatur lain dari Love dkk. (2010) di Amerika Serikat, Chen dkk. (2007) di Taiwan, Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) di Thailand, Iqbal & Waseem (2012) di Pakistan, Duraisingam dkk. (2009) di Australia, Khamisa dkk. (2017) di Afrika Selatan, Anton (2009) di Spanyol, dan Kumar (2011) di India. Sejalan dengan hasil temuan dari peneliitan terdahulu, maka hipotesis selanjutnya untuk penelitian ini adalah

H₄: stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5 Stres dan Komitmen Afektif

Disamping dapat menurunkan kepuasan kerja, stres juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Stres yang dimaksud tentu adalah stres negatif yang muncul karena dampak dari pekerjaan. Bhatti dkk. (2016) di Pakistan melakukan penelitian di perbankan dan hasilnya memperlihatkan hubungan negatif antara stres dan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat stress maka semakin rendah komitmen organisasi. Studi di Rumania oleh Cicei (2012) mencoba menganalisis korelasi stres dan komitmen afektif di kalangan karyawan pegawai pemerintah dan menemukan korelasi negatif antara stres dan komitmen afektif. Selanjutnya Kafashpoor dkk. (2014) menyatakan bahwa individu yang mengalami stres akan mengalami penurunan komitmen afektif. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pandangan Ahmad & Roslan (2016) yang melakukan penelitian di Malaysia bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki kecenderungan untuk memiliki komitmen yang rendah terhadap pekerjaan dan organisasinya. Berdasarkan berbagai literatur yang menjadi bahan kajian terkait stres dan komitmen afektif mengemukakan adanya korelasi negatif antara stres dan komitmen afektif (Khatibi dkk., 2009; Alipour & Monfared, 2015; Tiwari & Mishra, 2008; Susilo & Gumanti, 2011; Anton, 2009), Yang dkk., 2017; Sanjeev & Rathore, 2014; dan Michael dkk., 2009). Penelitian tersebut mewakili responden dari berbagai negara (Israel, India, Indonesia, Iran, China, dan Spanyol) serta menggunakan responden dari beragam industri (pendidikan, kesehatan, lembaga pemerintah, teknologi, dan sektor jasa). Dengan demikian bisa dikatakan temuan tersebut relatif mewakili beragam aspek. Oleh karenanya, penelitian ini menentukan hipotesis

H₅: stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen afektif.

2.6 Kepuasan dan Komitmen Afektif

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teori akan memperlihatkan korelasi positif (Lutfie dkk., 2014). Hal ini terjadi karena kepuasan kerja akan mendorong karyawan lebih berkomitmen. Seperti penjelasan sebelumnya, bahwa komitmen bisa terbentuk dari adanya rasa puas yang berkesinambungan (tertanam). Azeem (2010) di Oman, Gunlu dkk. (2010) di Turki, dan Kwantes (2009) yang menggunakan responden di Amerika Serikat dan India mendukung teori tersebut dan menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Komitmen afektif sebagai bagian dari komitmen organisasi secara konsep juga akan memiliki korelasi yang sama dengan kepuasan kerja. Penelitian yang membahas secara khusus hubungan kepuasan kerja dan komitmen afektif dilakukan oleh Boles dkk. (2007), Donald (2013), serta Han dkk. (2012). Mereka melakukan penelitian dalam organisasi bisnis (hotel, penjualan, dan pendidikan). Penelitian Kuo (2015) di Taiwan menggunakan polisi sebagai responden dan menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara stres dan komitmen afektif. Hubungan positif tersebut didukung oleh studi di lingkungan perhotelan oleh Colakoglu dkk. (2010) dan Manuel & Rahyuda (2015), di industri pertambangan oleh Hasmarini & Yuniawan (2008), di industri perbankan Mehmood dkk. (2016), dan dari industri kesehatan oleh Tosun & Ulusoy (2017). Mengacu pada temuan tersebut, penelitian ini menentukan hipotesis

H₆: kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

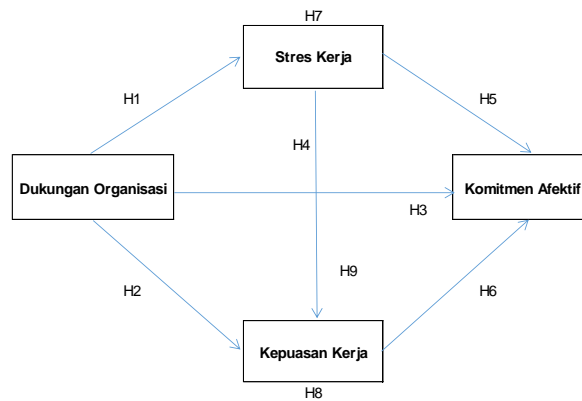
Di samping menguji pengaruh dari setiap variabel, penelitian ini juga menganalisis peran mediasi dari stres kerja dan kepuasan kerja dalam hubungan POS dan komitmen afektif. Terdapat tiga unsur mediasi yang hendak diuji yang mengarah pada

H₇: stres memiliki peran mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif;

H₈ kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif, dan terakhir;

H₉: stres dan kepuasan kerja secara simultan memiliki peran mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif.

Selanjutnya model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Mediasi Stres dan Kepuasan Kerja

3. METODE PENELITIAN

3.1 Responden

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan di Kota Bandung. Perusahaan air minum dalam kemasan merupakan jenis usaha yang mengalami persaingan yang ketat. Perusahaan ini fokus pada produksi air kemasan dengan osmosis. Skala produksinya meliputi daerah Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada bulan Maret 2018 dan ditujukan pada karyawan di berbagai bagian dan jabatan. Sebanyak 120 kuesioner didistribusikan dan 85 kuesioner kembali serta bisa digunakan. Tabel 1 memperlihatkan profil responden secara detail. Karyawan pria relatif lebih banyak (66%) karena terkait sifat pekerjaan yang lebih banyak memerlukan tenaga fisik. Karyawan yang berusia dibawah 25 tahun juga relatif banyak, yang menandakan bahwa perusahaan cenderung membutuhkan pekerja yang baru untuk jenis pekerjaan tertentu. Ditinjau dari lama kerja nampak bahwa rentang antara 3 – 5 tahun mendominasi. Kondisi ini merupakan indikasi positif bahwa rata-rata karyawan cukup betah untuk berada dalam organisasi. Pendidikan pekerja sebagian besar berlatar belakang sekolah menengah. Informasi ini dapat ditelusuri dari jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan tingkat pendidikan tinggi dan dapat dilakukan dengan adanya pelatihan yang memadai serta pengalaman (misal; mengoperasikan alat produksi).

Tabel 1. Profil Responden

Klasifikasi	Jumlah	Persentase	Total
Jenis Kelamin			
Pria	56	66%	100%
Wanita	29	34%	
Usia			
< 25 tahun	32	38%	100%
25 - 30 tahun	18	21%	
> 30 - 35 tahun	16	19%	
> 35 - 40 tahun	5	6%	
> 40 tahun	14	16%	
Lama bekerja			
< 1 tahun	11	13%	100%
1 - 3 tahun	22	26%	
> 3 - 5 tahun	43	51%	
> 5 - 10 tahun	7	8%	
> 10 tahun	2	2%	
Posisi dalam pekerjaan			
Non jabatan (pelaksana, admin)	71	84%	100%
Supervisor	12	14%	
Manajer	2	2%	
Pendidikan			
SMA/SMK	63	74%	100%
Diploma	12	14%	
S1	9	11%	
S2/S3	1	1%	

3.2 Alat Ukur

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang berisi 40 butir pertanyaan terkait POS, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Pertanyaan mengenai POS disusun berdasarkan kuesioner yang dikembangkan oleh POS, 20 item untuk kepuasan kerja, dan 6 item untuk komitmen afektif. Enam pertanyaan terkait POS dikembangkan berdasarkan konsep Eisenberger et al. (2001). Salah satu contoh pertanyaan adalah 'Perusahaan bangga dengan prestasi saya'. Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada kuesioner yang disusun oleh Prasetio dkk. (2015). Contoh pertanyaan yang digunakan adalah 'Atasan menghargai kontribusi karyawan'. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat stres dikembangkan dari penelitian Elci dkk. (2012) dan memiliki 8 item pertanyaan. Salah satu item yang ditanyakan adalah 'Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu & tenaga'. Instrumen terakhir dalam penelitian ini mengukur tingkat komitmen afektif karyawan. Enam item pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan konsep yang disampaikan oleh Allen & Meyer (1990). Contoh butir pertanyaan yang diajukan adalah 'Memiliki ikatan emosional dengan perusahaan'. Setiap pertanyaan memiliki 6 butir pilihan jawaban dengan rentang dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju).

3.3 Teknik Analisis Data

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel yang diuji serta menentukan ada atau tidaknya peran mediasi dari stres dan kepuasan kerja. Analisis mediasi dengan menggunakan SPSS dengan PROCESS Macro digunakan untuk mengidentifikasi unsur mediasi. Teknik tersebut dikenalkan oleh Hayes (2013) dan dikenal sebagai metode yang cocok untuk menganalisis pengaruh antar variabel sekaligus mengidentifikasi unsur mediasi. Teknik tersebut menghindari keharusan untuk memenuhi unsur normalitas dengan menerapkan bootstrapping confidence intervals (Preacher dkk., 2007). Beberapa penelitian yang menggunakan teknik analisis ini adalah Oh & Oh (2017), Prasetio dkk. (2017), Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016), Tuan (2016), dan Goswami dkk. (2016). Dalam penelitian ini, stres kerja dan kepuasan kerja dikatakan memiliki peran mediasi apabila hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Upperlevel dan Lowerlevel Confidence Interval* tidak mengandung angka 0. Untuk memperdalam hasil kajian, dilakukan juga pengontrolan terhadap unsur demografis (jenis kelamin, usia, masa kerja, posisi, dan pendidikan) dengan menggunakan analisis korelasi parsial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi antar variabel serta antara variabel dengan aspek demografis responden disajikan pada Tabel 2. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi dengan TI sebesar -0.210 yang tergolong lemah. Terkait klasifikasi kuatnya korelasi, Wegner (2016) membagi menjadi dua yaitu tergolong kuat jika nilai korelasi mendekati nilai 1 (-1) dan lemah apabila mendekati nilai 0. Hubungan aspek usia dengan masa kerja cenderung kuat artinya, semakin bertambah usia (tua) maka

masa kerja semakin lama. Nampak bahwa jenis kelamin tidak memiliki korelasi dengan aspek demografis lain maupun dengan variabel penelitian. Sedangkan hubungan usia dengan posisi, pendidikan, stres, dan komitmen afektif relatif positif akan tetapi cenderung lemah. Usia juga menunjukkan korelasi dengan POS akan tetapi dengan arah negatif. Karyawan yang semakin tua merasakan dukungan organisasi semakin berkurang. Selanjutnya hubungan masa kerja dengan komitmen afektif tergolong kuat (.592, $p < 0.01$). Ini berarti karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki komitmen afektif lebih kuat. Korelasi masa kerja dengan posisi, pendidikan, stres, dan kepuasan kerja juga menunjukkan arah positif akan tetapi berada pada klasifikasi lemah. Masa kerja juga memperlihatkan korelasi dengan POS tapi pada arah negatif. Karyawan dengan masa kerja lebih lama merasa bahwa dukungan organisasi semakin berkurang. Untuk aspek posisi dalam pekerjaan hanya memiliki korelasi dengan tingkat pendidikan dan komitmen afektif dan keduanya berada pada klasifikasi lemah. Tingkat pendidikan responden ternyata memiliki korelasi negatif dengan POS yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan mereka merasakan dukungan yang lebih rendah dari organisasi. Sebaliknya pendidikan memiliki korelasi positif dengan tingkat stres kerja. Karyawan dengan pendidikan yang semakin tinggi mengalami stres yang lebih besar.

Pembahasan selanjutnya dikhususkan pada korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 2, nampak bahwa POS dan tingkat stres memiliki hubungan negatif yang kuat (-0.675 , $p < 0.01$). Karyawan yang memiliki persepsi positif terkait dukungan organisasi akan mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Sedangkan antara POS dengan komitmen afektif meski berhubungan positif akan tetapi berada pada kategori lemah (0.366 , $p < 0.01$). Sementara itu hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif juga memperlihatkan arah positif dengan klasifikasi kuat (0.703 , $p < 0.01$). Stres kerja tidak memiliki korelasi dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Tabel 2. *Mean, Standar Deviasi, & Korelasi*

	Mean	Std Dev	Gender	Usia	Masa Kerja	Posisi	Pendidikan	POS	Stres	Kepuasan Afektif	
Gender	1.3469	.47844	1								
Usia	2.6837	1.56374	-.045	1							
Masa Kerja	2.7755	.95821	-.053	.544**	1						
Posisi	1.2143	.48162	-.102	.296**	.217*	1					
Pendidikan	1.5408	.81441	.069	.338**	.448**	.385**	1				
POS	4.4077	1.07802	-.122	-.441**	-.284**	-.032	-.373**	1			
Stres	3.3323	.94661	.036	.399**	.236*	.133	.321**	-.675**	1		
Kepuasan	4.5152	.46511	.019	.162	.405**	.170	.145	.187	-.083	1	
Afektif	4.5784	.51948	-.062	.282**	.592**	.302**	.176	.366**	-.198	.703**	1

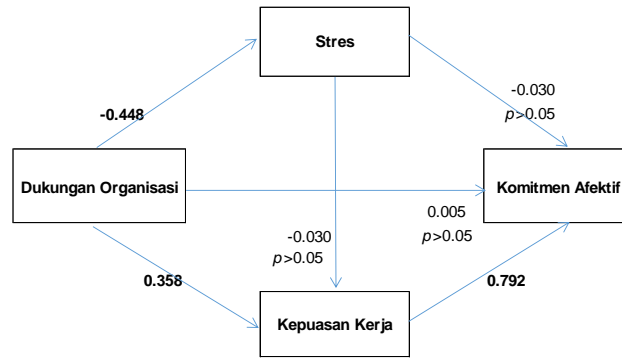
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Analisis regresi dengan menggunakan SPSS dan program PROCESS digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Tingkat confidence interval ditetapkan sebesar 95% dan jumlah sampel bootstrap sebanyak 5.000. Tabel 3 memperlihatkan rangkuman hasil dari SPSS dan PROCESS terkait hipotesis H₁ hingga H₆. Hipotesis H₁, POS memprediksi tingkat stres diterima. Uji signifikansi terkait keterhubungan antara kedua variabel memperlihatkan signifikan dan arah yang positif (-0.448 , $p < 0.00$). Selanjutnya hipotesis yang juga diterima di dalam penelitian ini adalah hipotesis H₂, POS berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (0.358 , $p < 0.00$) dan H₆, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif (0.792 , $p < 0.00$). Hipotesis H₃, H₄, dan H₅ ditolak ($p > 0.05$). Dengan demikian POS tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, tingkat stres tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan juga tidak mempengaruhi komitmen afektif. Gambar 2 memperlihatkan hasil analisis regresi didalam model penelitian yang digunakan.

Table 3. *Koefisien Regresi, Standard error, & Model Summary*

	Stres			Kepuasan Kerja			Komitmen Afektif			
	Coeff	SE	p-value	Coeff	SE	p-value	Coeff	SE	p-value	
Dukungan Organisasi	-0.448	0.132	0.001	0.358	0.076	0.000	0.005	0.081	0.952	
Stres	-	-	-	-0.030	0.059	0.615	-0.030	0.056	0.599	
Kepuasan Kerja	-	-	-	-	-	-	0.792	0.105	0.000	
Constant	5.227	0.630	0.000	2.894	0.460	0.000	1.084	0.531	0.044	
	R Square			0.123	R Square			0.252	R Square	
	F =			11.602	F =			13.782	F =	
	p =			0.001	p =			0.000	p =	



Gambar 2. Model Penelitian dan Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan berikutnya mencoba menjawab pertanyaan penelitian H7 – H9. Tabel 4 menyajikan rangkuman hasil SPSS dan PROCESS mengenai peran mediasi dari stres dan kepuasan kerja. Untuk menentukan adanya unsur mediasi dilakukan dengan melihat apakah terkandung angka 0 pada nilai Lower Level Confidence Interval (LLCI) dan Upper Level Confidence Interval (ULCI). Jika terkandung nilai 0, maka variabel yang dianalisis dikatakan tidak berperan sebagai mediator. Mengacu pada Tabel 4, nampak bahwa hanya kepuasan kerja saja yang memiliki peran mediator. Sedangkan stres secara parsial dan simultan bersama dengan kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara POS dan komitmen afektif. Selanjutnya,

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung POS Terhadap Komitmen Afektif

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Melalui Stres	0.013	0.117	-0.033	0.080
Melalui Stres & Kepuasan Kerja	0.011	0.025	-0.027	0.081
Melalui Kepuasan Kerja	0.283	0.111	0.090	0.519

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan keterhubungan antara POS, stres, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. POS ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, akan tetapi POS melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa tingkat stres ternyata tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen afektif. Kondisi ini dapat saja terjadi karena karyawan menilai bahwa tekanan dalam pekerjaan merupakan hal yang normal. Sehingga besar atau kecilnya tekanan tidak memiliki pengaruh ke sikap dan perilaku kerja mereka. Penelitian ini berkontribusi dalam kajian terkait POS, stres, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Dalam kaitannya dengan pembahasan mengenai POS dan stres hasil penelitian menemukan adanya korelasi signifikan negatif. Hasil tersebut sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya dari Jain dkk. (2015), Garg & Dhar (2014), Singh & Singh (2010), Lambert & Logan (2009), Wolff dkk. (2016), Hamdan-Mansour dkk. (2011), Higazee dkk. (2016), Loi dkk. (2013) Bjornstad dkk. (2014), Kurshid & Anjum (2012), Gok dkk. (2017), serta Arogundde dkk. Organisasi bisnis sebaiknya memperhatikan kebijakan pengelolaan sumberdaya manusianya agar mampu membangun persepsi positif terkait dukungan organisasi terhadap karyawan. Adanya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat membantu mereka menekan potensi stres terkait pekerjaan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan signifikan dan positif antara POS dan kepuasan kerja (Saputra dkk., 2016; Jawahar & Hemmasi, 2015; Colakoglu dkk., 2010; Günay, 2017; Al-Hussami, 2008; Rai, 2017; Oliveira, 2017, Gillet dkk., 2013, Alcover dkk., 2018, dan Zumrah & Boyle, 2015). Di samping dapat menekan potensi munculnya stres, persepsi karyawan terkait adanya dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasakan bahwa organisasi memperhatikan, peduli, dan menghargai pekerjaan mereka akan merasa lebih puas. Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu terkait hubungan POS dan komitmen afektif menemukan hubungan yang positif (Jais & Mohamad, 2013; Donald dkk., 2016; Wong & Wong, 2017; Rhoades dkk., 2001; Allen & Shanock, 2012; Han dkk., 2012). Akan tetapi hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hasil ini selaras dengan penelitian Kaur & Aneet (2017) di India.

Hasil yang berbeda dari sebagian besar penelitian terdahulu juga diperoleh terkait hubungan antara stres dan kepuasan kerja serta stres dan komitmen afektif. Studi yang dilakukan Khan dkk. (2014), Ahsan dkk. (2009), Love dkk. (2010), Chen dkk. (2007), Tongchaisrit & Ariyabuddhipongs (2016), dan Iqbal & Waseem (2012) menemukan korelasi negatif antara stres dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian mendukung studi oleh Kafashpoor dkk. Di Iran (2014) yang menemukan bahwa stres dan kepuasan kerja tidak berhubungan. Hasil tidak signifikan juga didapat terkait hubungan stres dan komitmen afektif. Hasil ini juga berbeda dari kebanyakan penelitian yang membahas hubungan kedua variabel tersebut (Khatibi dkk., 2009; Alipour & Monfared, 2015; Tiwari & Mishra, 2008; Susilo & Gumanti, 2011; Anton (2009), Yang dkk., 2017). Karyawan di perusahaan produsen air kemasan tidak menganggap stres sebagai aspek yang bisa mempengaruhi kepuasan dan komitmen mereka. Pembahasan terakhir pada bagian ini adalah terkait hubungan kepuasan kerja dan komitmen afektif. Hasil penelitian menguatkan penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan signifikan positif. Dengan demikian hasil penelitian ini selaras dengan karya Boles dkk. (2007), Donald (2013), Han dkk. (2012), Kuo (2015), Manuel & Rahyuda (2015), Hasmarini & Yuniawan (2008), Mehmood dkk. (2016), dan Tosun & Ulusoy (2017). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen. Terkait dengan prinsip timbal balik. Karyawan yang merasa puas akan memberikan kontribusi lebih baik dengan harapan organisasi akan memberikan penghargaan (perhatian) yang lebih baik lagi. Meningkatnya perhatian yang notabene meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan semakin menguatkan komitmen afektif mereka.

Berdasarkan hasil penelitian manajemen dapat menerapkan kebijakan yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pengadaan peralatan yang sesuai, pemberian pelatihan, menyediakan sarana konseling, merancang jadwal kerja bagi karyawan yang memiliki kepentingan khusus (mengurus anak, orang tua), memberikan peluang karier yang jelas, dan memberikan otonomi yang lebih luas). Meski secara langsung tidak berdampak terhadap peningkatan komitmen, akan tetapi melalui penerapan kebijakan tersebut karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka jalankan inilah yang akhirnya dapat membuat mereka memiliki ikatan emosional yang positif terhadap perusahaan. Di samping itu, kebijakan manajemen yang dipersepsikan sebagai tindakan nyata dalam mendukung pekerjaan karyawan dapat bermanfaat pula untuk meredakan potensi munculnya stres akibat pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menguatkan membuktikan adanya hubungan signifikan negatif antara POS dengan stres. Sedangkan hasil signifikan positif ditemukan dalam hubungan antara POS dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif. Ketiga hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian mengenai hubungan POS dan komitmen afektif ternyata menemukan bahwa keduanya tidak memiliki hubungan signifikan. Hasil yang sama diperoleh pula terkait hubungan antara stres dengan kepuasan kerja dan stres dengan komitmen afektif. Selanjutnya ditemukan pula bahwa stres secara parsial maupun simultan dengan kepuasan kerja tidak memiliki peran mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif. Kepuasan kerja disatu sisi memiliki peran mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal pemilihan sampel yang hanya dari satu organisasi saja. Hal ini berdampak hasil studi tidak bisa digunakan sebagai dasar generalisasi. Kelemahan lain adalah digunakannya hasil penilaian mandiri (self-report) yang bisa saja tidak mencerminkan kondisi sebenarnya yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu penelitian berikutnya bisa mencoba menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam (dari berbagai industri) agar hasilnya dapat lebih optimal dan bermanfaat bagi penguatan teori di kalangan akademisi sekaligus memberikan berkontribusi bagi para praktisi. Sedangkan untuk meningkatkan keakuratan data yang diperoleh, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dengan supervisor sebagai bentuk konfirmasi terkait jawaban dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. & Roslan, N.F. (2016). Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment Among Public Servants in Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 10, Issue 2, 1-6.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*. 8(1), 121-131.
- Alcover, C., Chambel, M.J., Fernandez, J.J., Rodriguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 1-13. DOI: 10.1111/sjop.12448.
- Al-Hussami, M. (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational

- Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *European Journal of Scientific Research*, Vol. 22, No. 2, 286-295.
- Alipour, F., & Monfared, M. K. (2015). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, Vol. 3, No. 4, 277-280.
- Alipour, F., & Monfared, M. K. (2015). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, Vol. 3, No. 4, 277-280.
- Alirezaei, A. (2016). Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support and Quality of Working Life via Mediating Role of Job Stress (Case study:Kerman University of Medical Sciences). *International Journal of Advanced Biological and Biomedical Research*, 4 (2) 202–206. doi: 10.18869/IJABBR.2016.202.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2012). Perceived Organizational Support and Embeddedness as Key Mechanisms Connecting Socialization Tactics to Commitment and Turnover Among New Employees. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34, Issue 3, 350-369.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1-18.
- Antón, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 44:3, 187-194, DOI: 10.1080/00207590701700511.
- Arogundade, T.O., Arogundade, B.A., & Adebajo, O. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on Job Stress among Selected Public and Private Sector Employees in Lagos State, Nigeria. *Advances in Research*, 3(6): 541-547.
- Azeem, S.M. & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4, No. 2, 18-24.
- Azeem, S.M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 2010, 1, hlm. 295-299. doi:10.4236/psych.2010.14038.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between Job Stress and Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, Vol. 7, No. 1, 029-037.
- Bilgin, N. & Demirer, H. (2012). The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 470-473.
- Bjornstad, S., Patil, G. G., & Raanaas, R. K. (2016). Nature Contact and Organizational Support during Office Working Hours Benefits Relating to Stress Reduction, Subjective Health Complaints, and Sick Leave. Vol. 53, 9-20.
- Boles, J. Madupalli, R., Rutherford, B., & Wood, J.A. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 22 Iss 5, 311 – 321.
- Budiharjo, A. (2013). The Relationship Between Job Satisfaction, Affective Commitment, Organizational Learning Climate and Corporate Performance. *GSTF Journal on Bussines Review*, Vol. 2, No. 4, 58-64.
- Casimir, G., Ng, K., Wang, K. & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: a social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35 No. 5, 366-385.
- Chen, Y.M., Chen, S.H., Tsai, C.Y., & Lo, L.Y. (2007). Role stress and job satisfaction for nurse specialists. *Journal of Advanced Nursing* 59(5), 497–509. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04339.x.
- Cicei, C.C. (2012). Occupational Stress and Organizational Commitment In Romanian Public Organizations. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 33, 1077-1081.
- Colakoglu, U., Culha, O., Atay, H. (2010). The Effect of Perceived Organisational Support on Employees' Affective Outcomes: Evidence from The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, Vol.16, No.2, 125-150.
- Donald, M. F., Hlanganipai, N., & Richard, S. (2016). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among Academics: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, Vol. 13, Issue 3, 267-273.

- Duraisingam, V., Pidd, K., & Roche A.M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: education, prevention and policy*, 16(3): 217–231
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Recipro-cation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., & Alpan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employee's Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, 289 – 297.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Arpn Journal of Science and Technology*, Vol. 2, No. 2, 85-91.
- Ferres, Z. (2015). The Human Element: Your Most Important Business Resource. <https://www.entrepreneur.com/article/245848>. Diakses 15 April 2018
- Garg, S. & Dhar, R.L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75.
- Gillet, N., Gagne, M., Sauvagere, S., & Fouquereau, E. (2013). The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support, and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 22 No. 4, 450-460.
- Gok, O. A., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*. Vol. 3 No. 2, 23-32.
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T. & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: moderating effect of leaders' transformational leadership style. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 8, pp. 1083-1099.
- Günay, G. Y. (2017). The Relationship among Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Alienation: An Empirical Study on Academicians. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 8, No.1, 96-106.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N.S. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No. 5, hlm. 693-717.
- Hamdan- Mansour, A. M., Algamal, E., Puskar, K., Yacoub, M., & Marini, A. (2011). Mental Health Nursing in Jordan: An Investigation into Experience Work Stress and Organizational Support. *International Journal of Mental Health Nursing*. Vol 20, 86-94.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2, 109-117.
- Hasmarini, D. P. & Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 17, No.1, 99-118.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Higazee, M.Z.A., Rayan, A., & Khalil, M. (2016). Relationship between Job Stressors and Organizational Support among Jordanian Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 2016, Vol. 4, No. 3, 51-55.
- Iqbal, M. & Waseem, M.A. (2012). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 2, No. 2, 53-70.
- Islam, T., Ahmed, I., Ahmad, U.N.B.U. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*, Vol. 6 Issue: 4, pp.417-431.
- Islam, T., Ali, G., & Ahmed I. (2018). Protecting Healthcare Through Organizational Support to Reduce Turnover Intention. *International Journal of Human Rights in Healthcare*. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-03-2017-0012>.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. (2013). *Organizational Behavior and Management, 10th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived Organizational Support as a Moderator in The

- Relationship Between Organisational Stressors and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 21 No. 3, 313-334.
- Jais, J. & Mohamad, M. (2013). Perceived Organizational Support and Its Impact to Teachers' Commitments: A Malaysian Case Study. *International Journal of Education and Research*, Vol. 1, No. 12, 1-16.
- Jawahar, I. M. & Hemmasi, P. (2006). Perceived Organization Support for Women's Advancement and Turnover Intentions: The Mediating Role of Job and Employee Satisfaction. *Women in Management Review*. Vol. 21 No. 8, 643-661.
- Kafashpoor, A., Sadeghian, S., Shakori, N., & Kavooosi, S. (2014). The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals. *Applied mathematics in Engineering, Management, and Technology*, Vol. 2, No. 1, 96-102.
- Kaur, S. & Aneet. (2017). Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Demographic Analysis. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 19, Issue 1, 54-59.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health Sa Gesondheid*, 22, 252-258.
- Khan, E.A., Aqeel, M., & Riaz, M.A. (2014). Impact of Job Stress on Job Attitudes and Life Satisfaction in College Lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 4, No. 3, 270-273.
- Khatibi, A., Asadi, H., Hamadi, M. (2009). The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, Vol. 2, No. 4, 272-278.
- Khurshid, F. & Anjum, A. (2012). Relationship between occupational stress and perceived organizational support among the higher secondary teachers. *Elixir Human Res. Mgmt*, 48, 9336-9343.
- Kumar. C.S. (2011). Job stress and job satisfaction of IT Companies employees. *Management and Labour Studies*. 36(1).
- Kuo, S.Y. (2015). Occupational Stress, Job Satisfaction, and Affective Commitment to Policing Among Taiwanese Police Officers. *Police Quarterly*, Vol. 18(1) 27-54.
- Kwantes, C.T. (2009). Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States. *Journal of Indian Business Research*. Vol. 1 Iss: 4, 196 – 212.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2009). Creating a Positive Workplace Experience: The Issue of Support from Supervisors and Management in Shaping the Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Private Correctional Staff. *Journal of Applied Security Research*, 4:, 62-482. DOI: 10.1080/19361610903176286.
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. 2006. "Liking Employees Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Love, K.M., Tatman, A.W., & Chapman, B.P. (2010). Role stress, interrole conflict, and job satisfaction among university employees: the creation and test of a model. *Journal of employment counseling*, March, Volume 47, 30-37.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Manuel, G. P. E. B & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap *Turnover Intention* di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2243-2268.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, 61-89.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, Vol. 23 No. 3, 266-288.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, Vol. 23 No. 3, 266-288.
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2012). The Effects of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support and Intra-Organizational Network Resources on Turnover Intentions a Study of Chinese Employees in Multinational Enterprises. *Personnel Review*. Vol. 41 Issue 1, 56-72.

- Oh, J. & Oh, S. (2017). Authentic leadership and turnover intention: does organizational size matter?", *Leadership & Organization Development Journal*, <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2016-0209>.
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F., & Dunzer, R. A. (2017). The Interactive Effects of Organizational and Leadership Career Management Support on Job Satisfaction and Turnover Intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-21.
- Paik, Y., Parboteeah, K. P., & Shim, W. (2007). The Relationship Between Perceived Compensation, Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Case Of Mexican Workers In The Korean Maquiladoras. *International Journal Of Human Resource Management*. Vol. 18, No. 10. 1768-1781.
- Lutfie, H., Prasetyo, A.P., Alamanda, D.T. (2014). The Effect of The Work-Family Conflict And Employee's Job Satisfaction Towards The Organization Commitment. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18, No. 2, 143-151.
- Prasetyo, A.P., Siregar, S., Luturlean, B.S. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior, How to Maintain Organization's Performance Through Human Resources Management. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 19, No 2.
- Prasetyo, A.P., Yuniarsih, T., Ahman, E. (2017). The Direct and Indirect Effect of Three Dimension of Work-Life Interface Towards Organizational Citizenship Behavior. *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 15, No. 1, 174-184.
- Preacher, K.J., Rucker, D.D. and Hayes, A.F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*. Vol. 42 No. 1, pp. 185-227.
- Rai, S. (2017). Path Model Analysis of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Turnover Intention Study on Indian Generation Y Employees. *Springer International Publishing Switzerland*, 405-417.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, No. 5, 825-36.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior 17th Edition*. England Jersey: Pearson Education Inc.
- Sanjeev, M.A. & Rathore, S. (2014). Exploring The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment : A Study of The Indian IT Sector. *Management Research & Practice*, Vol. 6, Issue 4, 40-56.
- Sanjeev, M.A. & Rathore, S. (2014). Exploring The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment : A Study of The Indian IT Sector. *Management Research & Practice*, Vol. 6, Issue 4, 40-56.
- Saputra, N. E., Azwar, Indrawati, I. (2016). Kemalasan Sosial, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Jambi*, Vol. 1, No.1, 10-18.
- Singh, A., & Singh, A. P. (2010). Role of Stress and Organizational Support in Predicting Organizational Citizenship Behavior. *The IUP Journal of Organizational Behavior*. Vol. 9 No. 4, 7-26.
- Smeenk, S., Eisinga, R., Teelken, J. & Doorewaard, J. (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 No. 12, 2035-2054.
- Susilo, B., & Gumanti, R. (2011). Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja pada Karyawan Restoran X. *Jurnal Psikologi*, No.7, 37-55.
- Susilo, B., & Gumanti, R. (2011). Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja pada Karyawan Restoran X. *Jurnal Psikologi*, No.7, 37-55.
- Tiwari, S.K., & Mishra, P.C. (2008). Work Stress and Health as Predictors of Organizational Commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 34, No. 2, 267-277.
- Tiwari, S.K., & Mishra, P.C. (2008). Work Stress and Health as Predictors of Organizational Commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 34, No. 2, 267-277.
- Tongchaiprasit, P. & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*. Volume:55, 33-40.
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics and Management*, Vol. 28, No. 2, 90-111.
- Tsai, Y. (2014). Learning organizations, internal marketing, and organizational commitment in hospitals. *BMC Health Services Research*, 14:152.

- Tuan, L.T. (2016). Knowledge Sharing in Public Organizations: The Roles of Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Public Administration*. DOI: 10.1080/01900692.2015.1113550.
- Wegner, T. (2016). *Applied Business Statistics Methods and Excel-based Applications, 4th Edition*. Cape Town: Juta & Company Ltd.
- Wulandari, A & Alamanda, D.T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas*, vol 1 (1).
- Wolff, M. B., Gay, J. L. Wilson, M. G., DeJoy, D. M., & Vandenberg, R. J. (2016). Does Organizational and Coworker Support Moderate Diabetes Risk and Job Stress Among Employees?, *American Journal of Health Promotion*. 1-4. Retrieved from Sagepub.
- Wong, Y.W. & Wong, Y.T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: a test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 8 Issue: 1, doi:10.1108/JCHRM-01-2017-0001.
- Xie, D.M.S. (2005). Exploring Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, Motivation to Learn, Organizational Commitment, and Internal Service Quality in A Sport Organization. *Dissertation*, Ohio State University.
- Zumrah, A.R. & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, Vol. 44 Iss. 2, 236 – 254.