

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Dessy Nirmala Sari
Dessynirmala_sari@yahoo.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to understand the influence of working stress to the employee satisfaction works directly or not with the organization commitment as mediation variable to the employee of pasasi division at PT Lion Mentari Airlines Juanda Airports - Surabaya. This type of research that been used in this research is quantitative research. The population in this research is the employee of pasasi division at PT Lion Mentari Airlines Juanda Airports - Surabaya with the total of the sample as many as 67 employees. The sampling technique that been used was purposive sampling technique with collecting data technique using questionnaire. Analysis method that been used is Structural Equation Modern (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with the help of smartPLS 2.0 M3 application. The research results showd that the working stress directly negative has influenced significantly to te employee working satisfaction of pasasi division at PT Lion Mentari Airlines Juanda Airports - Surabaya and not direct influence has shows that the organization commitment can be mediated between working stress influence to the employee working satisfaction of pasasi division at PT Lion Mentari Airlines Juanda Airports - Surabaya.

Keywords: Working Stress, Organization Commitment and Working Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda - Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda - Surabaya dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu aplikasi smartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda - Surabaya dan pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda - Surabaya.

Kata Kunci : Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang berperan penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk berkomitmen dan mengembangkan potensi usaha dengan mengoptimalkan sumber daya yang berkualitas, unggul, dan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Mathis dan Jackson, 2012:5). Oleh karena itu keberhasilan dalam suatu organisasi tergantung kepada bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mundurnya semangat kerja karyawan, baik fisik maupun psikis yang dapat menghambat produktivitas. Hal tersebut dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan kerja, stress, lingkungan kerja, upah dan masih banyak lagi yang seringkali dihadapi oleh karyawan khususnya yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama.

Stres kerja adalah suatu reaksi yang timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:175) stres didefinisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stres yang dialami oleh karyawan dapat terjadi akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kelelahan yang berlebihan, atau kejenuhan akan pekerjaan yang dimiliki sehingga karyawan akan cenderung merasa stres. Pendapat lain diungkapkan oleh Davis (1996) dalam Suharsono (2012:171) dimana stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seseorang saat bekerja. Jadi, stres kerja dapat diartikan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisik maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar dapat memiliki tanggung jawab dan integritas yang tinggi terhadap perusahaan. Mathis dan Jackson (2011:122) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan dan dengan mudahnya keluar dari perusahaan tersebut. Maka dalam mencapai tujuan perusahaan diharapkan agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga perusahaan dapat menekan ketidakpuasan karyawan dan dapat memberikan motivasi sehingga karyawan akan memberikan produktivitas yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap karyawan memiliki aspek dan tingkat kepuasan tersendiri sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dari diri karyawan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2012:99) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah lebih cenderung pasif dan pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak berkembang.

Sejalan dengan uraian di atas, PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi udara dan sudah memiliki armada transportasi besar dalam skala nasional maupun internasional. PT Lion Mentari Airlines atau biasa disebut Lion Air sangat populer dengan tarifnya yang terjangkau sehingga menjadikannya maskapai penerbangan domestik dengan harga terjangkau. Hal itu

dikarenakan Lion Air mengusung strategi *Low Cost Carrier* (LCC). Penerbangan LCC pada dasarnya melakukan penurunan biaya operasional, yaitu dengan melakukan efisiensi biaya di semua lini sehingga dapat menurunkan harga tiket pesawat namun tetap mengedepankan kualitas, kenyamanan, dan keselamatan dalam penerbangannya.

Strategi yang dilakukan oleh PT Lion Mentari Airlines mengakibatkan karyawan menjadi korban dari program *low cost carrier* tersebut. Karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka, yang bekerja dan berkomitmen untuk perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu mengatasi penolakan karyawan terhadap kesejahteraan mereka yang nantinya akan berujung pada stres kerja yang diakibatkan oleh faktor internal dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Peneliti berfokus pada divisi pasasi di PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya dalam penulisan ini. Divisi pasasi adalah divisi yang melayani atau menangani penumpang pesawat sebelum mereka melakukan keberangkatan. Divisi pasasi merupakan divisi yang memiliki permasalahan kompleks dan disisi lain memiliki jumlah karyawan terbanyak dan juga paling banyak mengalami stres kerja yang disebabkan faktor internal.

Faktor internal dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satu diantaranya adalah *overtime* yang sering dialami oleh karyawan divisi pasasi, namun *overtime* tersebut tidak membuat mereka menerima *feedback* yang baik dari perusahaan. Selain itu lemahnya pengetahuan karyawan akan kebijakan perusahaan yang kemudian menyebabkan karyawan memiliki pandangan tersendiri tentang bagaimana mereka akan bertindak. Hal ini dikarenakan tidak adanya kejelasan peran dalam bekerja membuat karyawan merasa tidak terikat dengan deskripsi pekerjaan melainkan karyawan menjadi bebas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT. Lion Mentari Airlines Surabaya? 2. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT. Lion Mentari Airlines Surabaya?

Sejalan dengan rumusan dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka secara umum tujuan dari penelitian ini untuk memberi gambaran mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya, antara lain : 1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Surabaya. 2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu gejala yang timbul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat dihadapi oleh seorang karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi baik fisik maupun mental seorang karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena adanya suatukondisi dari lingkungan kerja yang mengalami perubahan sehingga mempengaruhi emosi, cara berfikir dan kondisi karyawan yang mengalaminya. Pada kondisi stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat dikategorikan serius, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam pekerjaannya maupun hidupnya. Menurut Handoko (2011:200) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Menurut Caplan *et al* (1975) dalam Wijono, 2010:121 stres kerja merupakan kejenuhan dalam bekerja akibat dari berbagai tekanan dalam pekerjaan yang menyebabkan perasaan tidak senang sehingga beban pekerjaan tidak terselesaikan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam pertumbuhan perusahaan. Hal itu dikarenakan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan merupakan pondasi yang kuat untuk mendapatkan produktivitas yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2010 : 99) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki kepercayaan akan perusahaan tempat ia berkerja pasti memiliki keinginan untuk tetap tinggal dan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan atas apa yang telah ia kerjakan atau dapatkan di dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014 :169) kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Dalam menjaga stabilitas karyawan untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan juga membutuhkan dukungan dari perusahaan dan manajer secara langsung.

Pengembangan Hipotesis

- H1** : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT. Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya
- H2** : Komitmen organisasi memediasi hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT. Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif di mana penelitian ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan merupakan data terukur dan analisis menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian eksplanatori, di mana suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hasil penelitian yang ada.

Penelitian ini membahas tentang hubungan dari stress kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Jadi, pada pendekatan ini dimulai dengan teori - teori dan hipotesis, kemudian membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun skunder) populasi dan sampel, serta melakukan analisis.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan divisi pasasi di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya dengan total sebanyak 200 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012 : 119). Jika penelitian dilakukan dengan jumlah populasi yang besar, namun peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013 : 19)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat akurasi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditoleransi (5% - 10%)

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2} = 66,6666666667 \approx 67$$

Responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012:126) menyatakan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang artinya adalah sampel yang diambil memiliki ciri - ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya, yaitu karyawan dari divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya, terdiri dari karyawan di divisi pasasi sebagai responden penelitian melalui kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk mendapatkan bukti langsung dari objek penelitian yang dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pasasi. Cara memperoleh data dari kuisisioner adalah dengan melakukan penyebaran secara langsung kepada divisi pasasi di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran umum perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan serta penjelasan mengenai wewenang dan jabatan tugas

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi Variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel mediasi, dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mampu mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebas adalah stres kerja (X). Kemudian variabel mediasi adalah variabel yang sifatnya memediasi atau menengahi hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana dalam penelitian ini komitmen organisasi (Z) merupakan variabel mediasinya. Untuk variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Stres Kerja (SK). Adapun Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar, dan Keong dalam Irvanti dan Verina (2015), yaitu :

1. Faktor intrinsik
2. Peranan dalam organisasi
3. Hubungan di tempat kerja
4. Pengembangan karir
5. Struktur dan iklim organisasi

Variabel Mediasi (*Mediating Variable*)

Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah Komitmen Organisasi (KO). Pengukuran indikator organisasi menurut (Allen dan Meyer, 1990) dalam Hidayat (2010) terdiri dari beberapa indikator, yakni :

1. Komitmen afektif.
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normative

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (KK). Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Pengawasan (*Supervision*)
4. Rekan Kerja (*Work Group*)

Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS)

Pengujian yang sesuai dengan penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. SEM secara esensial menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path analytistic*) dengan variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015: 3). *Partial Least Square* merupakan sebuah alat analisa berbasis SEM yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. *Partial Least Square* merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang *powerfull* karena mengasumsikan bahwa data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* dan dapat menggunakan jumlah sampel kecil (Ghozali dan Latan, 2015:5-6). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. PLS sangat tepat digunakan untuk penelitian dengan tujuan prediksi dan pengembangan teori serta penelitian di mana dasar teori yang digunakan tidak terlalu kuat (Ghozali dan Latan, 2015: 19). Selain hal tersebut, alasan penelitian menggunakan PLS yaitu :

1. PLS merupakan uji yang secara langsung mengembangkan uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis.
 2. PLS membutuhkan jumlah *sample* yang tidak terlalu besar, yaitu minimal 30 *sample*.
- Penelitian ini memiliki tiga *structural path* dalam model strukturalnya. Penelitian ini akan menggunakan *software smartPLS 2.0 M3*.

**Uji Kelayakan Model (Evaluasi Goodness of Fit)
Outer Model**

Menurut Ghozali dan Latan (2015 : 74), *outer model* reflektif dievaluasi dengan melihat nilai dari:

1) *Convergent Validity*

Convergent validity dari *outer model* dengan indikator reflektif dapat dilihat korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian yang masih bertujuan untuk pengembangan model, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Peneliti menganggap bahwa penelitian ini masih dalam tahap pengembangan, sehingga akan menggunakan nilai minimal 0,5. Nilai *outer loading* yang harus lebih besar dari 0.5 berarti bahwa harus ada minimal 50% keragaman data dari variabel yang akan diukur bisa dijelaskan oleh item pertanyaan.

2) *Discriminant Validity*

Evaluasi ini merupakan nilai akar kuadrat dari AVE dan harus memiliki nilai lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten. Dapat juga diukur dengan melihat nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

3) *Compsisote Reliability*

Composite reliability digunakan untuk menguji reliabilitas suatu variabel. Selain melihat nilai *composite reliability*, evaluasi ini juga dapat dilihat dari *cronbach's alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* lebih dari 0,7.

Inner Model

Pengukuran *inner model* dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) *R-Square*.

Untuk variabel laten endogen, hasil R-square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model “kuat”, “moderat”, dan “lemah”.

2) Relevansi Prediksi (Q^2)

Apabila diperoleh Q^2 lebih dari nol, hal tersebut memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance* namun apabila diperoleh nilai Q^2 dibawah nol, maka terbukti bahwa model tidak memiliki *predictive relevance*.

3) Estimasi koefisien jalur atau *path coefficient*

Kriteria ini merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Sedangkan, untuk menguji pengaruh tidak langsung dari mediasi akan dilakukan perhitungan uji Sobel. Uji Sobel adalah cara untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Perhitungan uji Sobel menggunakan data yang diperoleh dari uji *Path Coefficient*. Uji *Path coefficient* dan hasil uji Sobel akan digunakan untuk menguji hipotesis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	53	79,1%
Perempuan	14	20,9%
Jumlah	67	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 67 responden yaitu karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya yang berkontribusi dalam penelitian ini, sebagian besar responden yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 79,1% adalah laki - laki dan hanya 14 orang atau 20,9% adalah perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2.
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20 -25 tahun	12	17,9%
26-30 tahun	34	50,7%
31 -35 tahun	12	17,9%
>35 tahun	9	13,4%
Jumlah	67	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 26 tahun hingga 30 tahun sebanyak 34 karyawan dengan presentase 50,7%. Sedangkan minoritas responden adalah karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 13,4% dari total responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.
Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	19	28,4%
Diploma	2	3%
Sarjana	46	68,6%
Jumlah	67	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berasal dari lulusan sarjana dengan jumlah 46 responden atau 68,6%, hal ini menerangkan bahwa banyaknya karyawan yang memiliki pendidikan sarjana (S1) dapat memberika keuntungan bagi perusahaan karena perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kemudian sisanya sebesar 28,4% atau 19 orang berasal dari lulusan SMA/SMK, dan untuk responden yang berasal dari lulusan diploma sebanyak 2 orang atau 3% dari total responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	6	9%
6-10 tahun	49	73,1%
> 10 tahun	12	17,9%
Jumlah	67	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah bekerja antara 6-10 tahun dengan jumlah 49 responden atau 73,1%, sisanya sebesar 6% atau 9orang bekerja antara 1-5 tahun, dan untuk responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang atau 17,9% dari total responden.

Analisis Deskriptif

Berikut dapat diketahui tanggapan dari para responden pada variabel -variabel dalam penelitian ini berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai rata-rata jawaban responden.

Stres kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan dalam pekerjaannya. Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu : faktor intrinsik, peranan dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, struktu dan iklim organisasi.

Tabel 5.

Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Keterangan	Item	Indikator	Mean
Faktor Intrinsik	X.1	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline	4,00
	X.2	Saya merasa ditekan oleh tuntutan deadline pekerjaan	4,06
Peranan dalam organisasi	X.3	Saya merasa tidak mendapat kepastian informasi terkait peran pekerjaan	4,22
	X.4	Saya memiliki harapan dalam pekerjaan	4,18
	X.5	Saya merasa bertanggung jawab dalam pekerjaan yang saat ini saya lakukan	4,22
Hubungan di tempat kerja	X.6	Saya dapat berhubungan secara langsung dengan atasan kerja	4,04
	X.7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	4,13
Pengembangan karir	X.8	Saya merasa tidak aman dalam bekerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini)	4,13
Struktur dan iklim organisasi	X.9	Saya merasa tidak adanya kecocokan status (promosi berlebihan, promosi kurang, dan frustrasi karena harus mengejar karier yang tinggi)	4,13
	X.10	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan	4,19
Mean			4,13

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 5, dapat diketahui bahwa dari 67 responden rata - rata jawaban yang diberikan mengenai vaariabel stres kerja (X) adalah 4,13 atau bisa dikatakan dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya memiliki stres kerja yang tinggi dengan adanya faktor intrinsik, peranan dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi yang sesuai dengan karakteristik dan fenomena yang terjadi di perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tindakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dengan memberikan pikiran dan tenaganya untuk perusahaan. Variabel ini diukur dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Tabel 6.
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Ket	Item	Indikator	Mean
Komitmen Afektif	Z.1	Saya merasa senang dan berniat menghabiskan sisa karir di perusahaan	4,00
	Z.2	Perusahaan dan orang-orang di dalamnya menjadi bagian dari keluarga saya	3,97
	Z.3	Masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya	3,81
	Z.4	Saya merasa melekat secara emosional dengan perusahaan	3,88
	Z.5	Saya khawatir berhenti dari perusahaan karena tidak memiliki tempat kerja pengganti	4,01
Komitmen Berkelanjutan	Z.6	Saya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang	3,82
	Z.7	Saya tidak punya banyak pilihan perusahaan lain, sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan	4,03
	Z.8	Saya sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja, sehingga tetap ingin bekerja di perusahaan.	4,00
	Z.9	Saya merasa mendapatkan keuntungan karena benar-benar tidak ingin meninggalkan perusahaan untuk sekarang ini	3,85
Komitmen Normatif	Z.10	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan untuk sekarang ini karena memiliki kewajiban kepada karyawan lain dan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan	3,91
	Z.11	Saya merasa berutang (moril dan materil) banyak kepada perusahaan	4,03
	Z.12	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan perusahaan sekarang	3,84
Mean total			3,93

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 6, dapat diketahui bahwa dari 67 responden rata - rata jawaban yang diberikan mengenai variabel komitmen organisasi (Z) adalah 3,93 atau dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Tingkat komitmen organisasi tertinggi yang dirasakan responden adalah dengan nilai rata - rata sebesar 4,03 sedangkan untuk tingkat komitmen terendah sebesar 3,81.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penentu utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Perasaan positif yang diberikan karyawan dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan keberhasilan tujuan perusahaan. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator : pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan rekan kerja.

Tabel 7.
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Keterangan	Item	Indikator	Mean
Pekerjaan itu Sendiri	Y.1	Saya diberikan tugas yang menarik	3,93
	Y.2	Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab sesuai <i>passion</i>	4,13
Gaji	Y.3	Saya sering membandingkan gaji saya dengan karyawan di perusahaan lain	4,12
	Y.4	Gaji yang saya terima harus adil sesuai kontribusi	4,22
Pengawasan	Y.5	Supervisor atau atasan memberikan bantuan secara teknis	4,25
	Y.6	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan	4,07
Rekan Kerja	Y.7	Rekan kerja yang ramah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja saya	4,27
	Y.8	Rekan kerja yang kooperatif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja saya	4,25
		Mean total	4,13

Sumber: data primer diolah (2018)

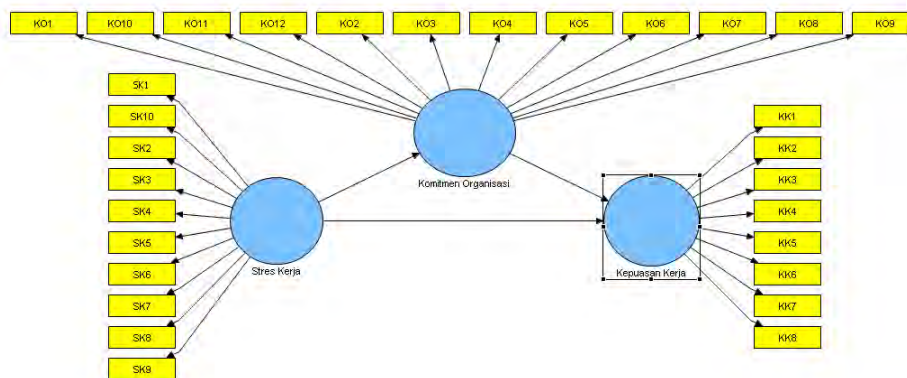
Dari Tabel 7 menunjukkan dari 67 responden rata - rata jawaban yang diberikan mengenai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 4,13 atau dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan tertinggi yang dirasakan oleh responden adalah dengan rata - rata 4,27 sedangkan rata - rata terendah sebesar 3,93.

Teknik Analisis Data

Analisis Inferensial dengan *Partial Least Square (PLS)*

Analisis dengan menggunakan *partial least square* dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi, analisis PLS dilakukan dikarenakan sampel yang ada jumlahnya kurang dari 100, menggunakan SmartPLS 2.0.

Diagram *PLS* menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen, di mana hubungan-hubungan kausal yang telah ada merupakan justifikasi teori dan konsepnya kemudian divisualisasikan ke dalam Gambar 3 di bawah ini:



Sumber: data primer diolah (2018)

Gambar 1.
Diagram PLS

Evaluasi *Outer Model* *Convergent Validity*

Convergent Validity atau validitas konvergen terpenuhi jika terdapat interkorelasi yang cukup antar variabel-variabel (indikator) yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185). Di mana nilai dari outer loading > 0.50, maka faktor tersebut memiliki nilai convergent validity yang baik.

Tabel 8.
Nilai *Outer Loading*

Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi Stres kerja		
KK1	0.814432	
KK2	0.591714	
KK3	0.850657	
KK4	0.856562	
KK5	0.818118	
KK6	0.873993	
KK7	0.855443	
KK8	0.843433	
KO1		0.782600
KO10		0.799820
KO11		0.863590
KO12		0.773802
KO2		0.851417
KO3		0.768485
KO4		0.769494
KO5		0.857926
KO6		0.744560
KO7		0.799949
KO8		0.852672
KO9		0.777348
SK1		0.887173
SK10		0.880772
SK2		0.875096
SK3		0.751571
SK4		0.835763
SK5		0.851754
SK6		0.810444
SK7		0.804081
SK8		0.825506
SK9		0.861560

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk tiap pernyataan >0,5. Artinya indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Discriminant Validity

Evaluasi ini merupakan nilai akar kuadrat dari AVE dan harus memiliki nilai lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten. Dapat juga diukur dengan melihat nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada variabel mereka lebih baik daripada ukuran pada variabel lainnya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus > 0.50.

Tabel 9.
Nilai AVE

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja	0.668386
Komitmen Organisasi	0.647165
Stres kerja	0.704458

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai AVE > 0,5, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel model yang diestimasi dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji reliabilitas suatu variabel. Selain melihat nilai *composite reliability*, evaluasi ini juga dapat dilihat dari *cronbach's alpha*. Suatu variabel penelitian dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* > 0,7.

Tabel 10.
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.940993
Komitmen Organisasi	0.956438
Stres kerja	0.959649

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel >0,70 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai reabilitas yang baik.

Evaluasi Inner Model

Goodness of Fit

Goodness of fit diukur menggunakan *R-square* variabel *laten dependen* dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Tabel 11.
Nilai R Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.622194
Komitmen Organisasi	0.069290
Stres kerja	

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 11 memberikan nilai 0,069 untuk konstruk komitmen organisasi yang berarti stres kerja mampu menjelaskan varians komitmen organisasi sebesar 6,9%. Sedangkan nilai 0,622 untuk konstruk kepuasan kerja karyawan yang berarti stres kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan varians kepuasan kerja karyawan sebesar 62,2%

Uji Kausalitas

Hasil analisa PLS juga menghasilkan koefisien path sebagai berikut:

Tabel 12.
Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.6873	0.6950	0.0514	0.0514	13.3635
Stres kerja -> Kepuasan Kerja	-0.2463	-0.2445	0.0696	0.0695	3.5394
Stres kerja -> Komitmen Organisasi	-0.2632	-0.2740	0.0963	0.0963	2,7325

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa :

1. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,7325 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,5394 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 13,3635 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Uji Intervening

Pengujian intervening dilakukan untuk dapat membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan uji sobel yang merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Hasil perhitungan sobel test dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13.
Uji Sobel Test

<i>Input</i>		<i>Test Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>p-value</i>	
<i>a</i>	-0.2632	Sobel Test	-2.67776157	0.06755544	0.0074116
<i>b</i>	0.6873	Aroian test	-2.67060252	0.06773653	0.00757152
<i>Sa</i>	0.0963	Goodman test	-2.68497851	0.06737386	0.00725345
<i>Sb</i>	0.0514				

Sumber: data primer diolah (2018)

Tabel 14.
Hasil Uji Sobel

Sobel test	Signifikansi
-2,6778	0,007

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil Uji Sobel pada Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel mediator yakni komitmen organisasi memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis – hipotesis yang dianjurkan melalui berbagai uji statistik dan dibantu dengan aplikasi SmartPLS 2.0 maka dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi pasasi di PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya dengan hasil nilai t hitung sebesar 3,5394 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Berdasarkan indikator terendah, karyawan divisi pasasi PT Lion Metari Airlines Bandara Juanda Surabaya mengalami stres kerja akibat dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan mengalami stress, adapun karyawan juga berharap mendapatkan pekerjaan yang menarik sehingga karyawan akan merasa tertantang dan dapat menyalurkan bakat yang dimiliki sehingga nantinya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Dalam menjaga stabilitas karyawan untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan juga membutuhkan dukungan daeri perusahaan maupun rekan kerja agar menekan perasaan stres yang diamali oleh karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mansoor, *et al* (2011) di mana hasilnya “*Job stress is negatively related with employee job satisfaction. The subject with lower job satisfaction were found to experience more stress in the form of workload, role conflict and physical environment compared to those with higher job satisfaction*”. Hal tersebut menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja lebih rendah mengalami lebih banyak stres dalam berbagai aspek seperti beban kerja, konflik peran dan fisik jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kurangnya kepuasan kerja bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres itu. Artinya stres kerja dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan (Bhatti, *et al*, 2011). Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan(Jehangir, 2011).

Namun penelitian terdahulu yang dilakukan Tunjungsari (2011) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi stres yang dialami oleh karyawan dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel mediator yakni komitmen organisasi memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan divisi pasasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Rismawan *et al* (2014) stres kerja merupakan perasaan tertekan ketika karyawan menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi. Hal ini dapat ditengahi oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena dengan adanya loyalitas dan komitmen tersebut maka karyawan akan berusaha agar tetap tinggal di perusahaan dan mengatasi stres yang dialaminya. Komitemen organisasi akan mampu mengesampingkan kepuasan kerja karyawan, karena jika karyawan masih merasa terikat dengan organisasi maka karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan.

Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya dapat meningkatkan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai, semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai akan menaikkan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, demikianpula sebaliknya jika semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai akan menurunkan kepuasan kerja dan juga menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi tempat pegawai bekerja (Sepa, 2013).

Karyawan pada divisi pasasi harus menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja merupakan indikator dari efektifitas organisasi, dan hal ini dipengaruhi oleh perusahaan dan faktor pribadi. Sebagian besar manajemen dari perusahaan menyadari bahwa fungsi optimal dari perusahaannya sebagian tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan dan minimnya stress kerja yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama penentu keberhasilan perusahaan seiring dengan itu kondisi di mana karyawan memihak pada suatu perusahaan termasuk tujuannya, serta keinginan yang tinggi untuk memelihara keaggotaan dalam perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya, maka dapat diambilkesimpulan sebagai berikut: (1) Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. (2) Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi pasasi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya. Hal ini menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya sebagai berikut : (1) Variabel yang digunakan untuk memproksi pengaruh kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya satu variabel (stress kerja) sedangkan masih banyak variabel yang dapat digunakan untuk memproksi pengaruh kepuasan kerja tersebut. (2) Penelitian ini hanya mengambil responden dari karyawan divisi pasasi pada PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya, sedangkan pada perusahaan banyak memiliki divisi di mana dapat dijadikan objek penelitian serupa

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk kemajuan perusahaan berhubungan dengan penurunankepuasan kerja adalah:

Bagi PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden memberikan deskripsi jawaban untuk variabel stress kerja rata - rata lebih tinggi daripada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Maka dari itu, baiknya PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya dapat meningkatkan kepuasan karyawan khususnya pada divisi pasasi sehingga diharapkan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan dengan cara memenuhi semua tanggung jawab pada pekerjaannya.

PT Lion Mentari Airlines Bandara Juanda Surabaya perlu meminimalisir stress kerja yang dimiliki karyawan agar karyawan beranggapan bahwa perusahaan mendukung mereka dan membuat mereka merasa adalah bagian penting dalam perusahaan. Peneliti menyarankan agar PT Lion Mentari Airlines mengadakan pertemuan sebelum bekerja (*Briefing*), hal ini digunakan sebagai wadah bagi karyawan untuk menyalurkan pendapatnya. Selain itu dapat bertujuan untuk menanamkan ideologi, budaya, norma-norma, dan pedoman dalam bekerja agar karyawan merasa puas dengan perusahaan terkait peran masing - masing karyawan. Dalam hal ini juga *briefing* sebelum bekerja juga dapat digunakan sebagai ulititarian perspektif kemanusiaan untuk memperlakukan karyawannya secara adil dan tepat, serta memberikan apresiasi kepada karyawan agar dapat terus termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Bagi peneliti sejenis

Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas area survey karena sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada divisi pasasi sehingga diharapkan hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

Penelitian ini adalah penelitian mengenai perilaku karyawan sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel bebas dengan variabel perilaku atau variabel yang tidak berhubungan dengan perilaku. Karena dalam penelitian akan muncul variabel baru yang akan menyebabkan berubah atau menjadi tidak berpengaruh ketika variabel yang diteliti kurang dominan sehingga penelitian selanjutnya harus memberikan variabel independen dan dependen supaya dapat mengontrol suatu variabel yang diteliti dapat lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhatti, N; M.A.Hashimi; S.A.Raza; F. M. Shaikh; dan K. Shafiq. 2011. Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*.4(3):264-270.
- Dachlan, U. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modelling Tingkat Dasar*. Lentera Ilmu. Semarang.
- Ghozali, I. dan H. Latan. 2015. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*, Edisi 02. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi II. BPFEE. Yogyakarta.
- Hidayat, M. 2010. Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(1):11-23.
- Irvanti, L. S. D dan R. E Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata TBK Jakarta. *Jurnal Binus Bussiness Review*. 6(1):117-126.
- Jehangir, M, N. Kareem, A. Khan, M. T. Jan, S. Soherwadi. 2011. Effect of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*. 3(7).
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mansoor, M; S. Fida; dan Z. Ahmad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2(3):50-56.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- _____, dan _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- _____, dan _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Salemba Empat. Jakarta.
- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rismawan, P. A. E; W. G. Supartha; dan N. N. K. Yasa. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(8):424-441.
- Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sepa, M. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Wanita Di Kota Pariaman. *Ejurnal Bung Hatta*. 3(2):1-17.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D)*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Universitas Atma Jaya. Jakarta.
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal*.1(1):1-14.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industry dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Kencana Media Group. Jakarta.